



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**

THAISLINE DOS SANTOS SOARES

**TEMPO PARA APOSENTADORIA E PERMANÊNCIA NO
TRABALHO: UMA ANÁLISE DE SEUS EFEITOS NUMA EMPRESA
ESTATAL DE SANEAMENTO EM ARACAJU (SE)**

**SÃO CRISTÓVÃO – SE
2018**

THAISLINE DOS SANTOS SOARES

**TEMPO PARA APOSENTADORIA E PERMANÊNCIA NO TRABALHO:
UMA ANÁLISE DE SEUS EFEITOS NUMA EMPRESA ESTATAL DE
SANEAMENTO EM ARACAJU (SE)**

Monografia apresentada ao Departamento de Administração do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Sergipe, em cumprimento às normas do Trabalho de Conclusão de Curso regulamentadas pela Resolução nº 69/2012/CONEPE, para obtenção da Graduação em Administração de Empresas.

Orientador: Prof^o. Dr. Napoleão dos Santos Queiroz

Co-orientador: Prof^a. M^a. Maria Teresa Gomes Lins

Área: Gestão de Pessoas na Administração Pública

**SÃO CRISTÓVÃO (SE)
2018**

THAISLINE DOS SANTOS SOARES

TEMPO PARA APOSENTADORIA E PERMANÊNCIA NO TRABALHO: UMA
ANÁLISE DE SEUS EFEITOS NUMA EMPRESA ESTATAL DE SANEAMENTO EM
ARACAJU (SE)

Monografia apresentada ao Departamento de Administração do Centro de
Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Sergipe como requisito
para obtenção do título de Bacharel em Administração.

26 de Setembro de 2018

COMISSÃO EXAMINADORA

Profº. Dr. Napoleão Queiroz

Orientador

Profª. Mª. Maria Teresa Gomes Lins

Examinador / Co-orientador

Prof.ª Dr. Monica Cristina Rovaris Machado

Examinador

*“À minha melhor,
Mainha (Gisleide Maria)”.
Do início ao fim. É para
você e por você essa e
todas as conquistas que
ainda estão por vir.*

AGRADECIMENTOS

Mais uma etapa chega ao fim e antes de dar continuidade ao árduo caminho da vida alguns “obrigadas” precisam ser feitos.

Um agradecimento meu não pode (jamais) ser iniciado se não for a Deus. Minha força, meu pilar, minha motivação. É ao Senhor que agradeço por todas as minhas conquistas e vitórias e por toda força e consolo que sempre encontro em Ti.

Incrível como nos momentos difíceis percebemos o quão agraciado somos por termos pessoas maravilhosas em nossas vidas. São todas essenciais para mim, mas há aquelas que foram primordiais para a finalização deste projeto.

Tenho os mais incríveis pais do mundo, sem sombra de dúvidas. Se me foi possível terminar a minha graduação, foi de total responsabilidade de meus pais. **Meu pai** por nunca ter deixado faltar passagens para o processo seletivo, e pelo último ano em especial, que não fui aprovada na isenção e o mesmo fez de todos os esforços para conseguir o valor do boleto bancário. E a **Mainha**, porque em todos os dias de PSS ela esteve lá ao meu lado, acordando às 4h da manhã para sair cedo e procurarmos o local de prova. Por ainda assim, ao passar no vestibular, ela me levar (mesmo sem saber o local), na atual universidade na qual hoje eu tenho o imenso orgulho de estar sendo formando. E é por todo apoio, dedicação, educação, amor e amparo em todos os dias de minha vida que eu imensamente agradeço.

Os melhores exemplos de força, caráter e dedicação eu vejo em toda a minha família. E por isso os agradeço pelas lições de vida e por me ensinarem a nunca (Jamais! De maneira alguma! Nem pense nisso!) desistir. Nesse paragrafo é total dedicado ao meu maridinho **Aldair Silva**, quem me ajudou em todos os momentos que eu precisei de seu apoio, me aturou reclamar por não conseguir formatar sumário, e as demais etapas pela ordem da praga ABNT, e tantas outras reclamações, mas todas elas relacionadas a UFS. “Amor, Te Amo”

O meu projeto não teria sido concluído com tanto êxito se não fossem as madrugadas de estudo e os incômodos às pessoas que me deram total assistência em cada etapa, mesmo que atrasadas: Tawane (VIDA) que dedicou uma boa parte de seu tempo para me ajudar, Leidiane, Priscila Barbosa (sempre comigo), e a alguns professores extras que, sempre que podiam me davam auxílio. Serei eternamente grata pelas noites insones disponibilizadas para me ajudar.

Broncas, incentivos, dicas, ou porque não as orações para que esse momento tão esperado chegasse e eu finalizaria com chave de ouro, seja de que forma fosse não poderia deixar de agradecer a minha mais amada madrinha **Iolanda**, que por quantas vezes me ajudou custeando as minhas passagens para ida a UFS, que nunca duvidou de mim; aos professores do colegial; ao meu amigão Michel Sá que com tantos problemas ainda assim escutava meus choros sobre **TCC**. Assim como também agradeço as minhas tias que nunca deixaram de acreditar que meu grande dia chegaria, ao professor Napoleão, que mesmo aposentado, até onde pode me orientou. E por fim agradecer a Equipe COAP (Carla, Victor Leonardo, Carlson, Gabi, Bruna Jaine)

Risadas, lágrimas e presentes que a UFS me deu: Michel, Rivaldinho (DAD), Carolzinha, e as insubstituíveis: Claudinha, Priscila e Tawane Michele (**A TOP**). Vocês saíram da UFS direto pro meu coração.

Indiretamente, agradeço a contribuição daqueles que também desacreditaram na finalização desse trabalho. Ele é a prova de que com dedicação e foco, tudo é possível mesmo com todas as dificuldades.

Grandes Mestres passaram pela minha vida acadêmica e me ajudaram a ser a profissional que sou hoje. Competentes norteadores e exemplos a serem seguidos. O meu maior exemplo de mestre é nada mais que **Monica Rovaris Machado**, a quem eu sempre tive muita estima desde a primeira matéria cursada. Quando crescer eu quero sim, ser igualzinha a ela.

Agradeço a orientadora Maria Tereza Gomes Lins, foi essencial para a conclusão deste TCC.

Dificuldades existiram e foram muitas, quebrei um pé, reprovei em matérias, atrasei um pouco o meu curso. Engravidei e pude sentir a melhor sensação do mundo, independente de todas as dificuldades que estavam sobrevoando a minha vida estudantil... Mas nem mesmo assim eu desistir. Hoje a minha dedicação maior vai para as duas pessoas que mais amo na minha vida: meu filho, Ricardo Gabriel e a minha mãe Gisleide Maria. Dedico essa e as vindouras finalizações e realizações em minha vida a eles, pois não há no mundo uma inspiração maior para seguir sempre em frente.

A todos vocês que contribuíram para a concretização deste projeto e consequentemente a realização de um sonho, deixo aqui a minha mensagem através das iniciais desse texto.

“Seu trabalho vai preencher boa parte da sua vida e a única maneira de ser verdadeiramente satisfeito é fazer o que acredita ser um ótimo trabalho. E a única maneira de fazer um ótimo trabalho é amar o que você faz.”

Steve Jobs

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso aborda a importância do conhecimento sobre aposentadoria para os trabalhadores que estão prestes a se aposentar, assim como esclarece algumas definições e conceitos sobre o tema. Com isso, esta pesquisa teve como objetivo entender o motivo que leva os aposentados a continuarem em seus empregos, após a aposentadoria ser concedida pelo INSS. Para isso foi necessário uma pesquisa quali-quantitativa de caráter descritivo e exploratório, com levantamento de dados sobre os empregados da empresa escolhida – DESO. A entrevista foi feita com 90 funcionários, dentre os 254 aposentados que permanecem na DESO. Para tanto, lançou-se mão de referencial teórico cujas abordagens serviram de parâmetros para uma análise comparativa com a presente pesquisa, abordando o impacto da aposentadoria na vida do sujeito, a compreensão da aposentadoria, reflexões sobre esse momento na vida dos aposentados e o programa de preparação para aposentadoria. Concluindo-se, portanto, que a aposentadoria é um evento de vida, mas que pode sim ser constituído como um evento crítico na trajetória profissional dos indivíduos. Onde os mesmo veem a permanência no setor público como uma garantia financeira, além da própria insegurança com as mudanças advindas da nova fase na vida, os empregados de um modo geral tem como motivo principal a questão financeira e ou a perda do plano de saúde a eles garantido pelo vínculo empregatício.

Palavras chaves: Aposentadoria. Previdência Social. Servidor Público. Trabalho.

ABSTRACT

This course completion work addresses the importance of knowledge about retirement for workers who are about to retire, as well as clarifies some definitions and concepts on the subject. The purpose of this research was to understand the reason why retirees continue their jobs, after retirement is granted by the INSS. For this, it was necessary a qualitative and quantitative research of descriptive and exploratory character, with data collection on the employees of the chosen company - DESO. The interview was made with 90 employees, among the 254 retirees who remain in DESO. For that, a theoretical reference was used, whose approaches served as parameters for a comparative analysis with the present research, addressing the impact of retirement on the life of the subject, the understanding of retirement, reflections on this moment in the lives of retirees and the program preparation for retirement. It is concluded, therefore, that retirement is a life event, but that it can be constituted as a critical event in the professional trajectory of individuals. Where they see permanence in the public sector as a financial guarantee, in addition to their own insecurity with the changes arising from the new phase in life, employees generally have as their main motive the financial issue and the loss of the health plan to guaranteed by the employment relationship

Palavras Chave: Retirement. Social Security. Public Server. Work.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | |
|---|-----------|
| Figura 1 - Reforma da Previdência–Brasil e outros países | 24 |
| Figura 2 – Fluxo de caixa do INSS em 2015 | 26 |
| Gráfico 1 – Perfil Sociofuncional dos pesquisados..... | 59 |
| Gráfico 2 - Faixa etária dos pesquisados | 60 |
| Gráfico 3 – Número de aposentados ativos na empresa | 60 |
| Gráfico 4 - Tempo de DESO | 61 |
| Gráfico 5 - Tempo de serviço público | 62 |
| Gráfico 6 – Gênero dos pesquisados | 63 |
| Gráfico 7 – Gênero dos aposentados ativos | 63 |
| Gráfico 8 – Motivos de permanência na empresa | 66 |
| Quadro 1 - Reformas da previdência no Brasil e outros países | 31 |
| Quadro 2 – Resumo do Estado da Arte..... | 44 |

LISTA DE ABREVIATURAS

BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

CLT - Constituição das Leis do Trabalho

DESO – Companhia de Saneamento de Sergipe

EFPCs– Entidades Fechadas de Previdência Complementar

IDH – Índice de Desenvolvimento Humano

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

MPS – Ministério da Previdência Social

OCDE – Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico

PDV – Programa de Desligamento Voluntário

PIB – Produto Interno Bruto

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios

RGPS– Regime Geral da Previdência Social

RPC - Regime Próprio Complementar

SUMÁRIO

| | | |
|---------------|---|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO..... | 14 |
| 1.1. | Justificativa | 16 |
| 1.2. | Situação problemática e problema de pesquisa | 16 |
| 1.3. | Objetivos..... | 17 |
| 1.3.1. | Objetivo geral..... | 18 |
| 1.3.2. | Objetivos específicos | 18 |
| 2. | REFERENCIAL TEÓRICO | 19 |
| 2.1. | A Crise no Estado de Bem Estar Social..... | 19 |
| 2.2. | A Previdência Social no Mundo..... | 20 |
| 2.3. | Previdência social no Brasil e suas reformas | 25 |
| 2.3.1. | O que é a Previdência Social..... | 25 |
| 2.3.2. | A reforma de – 1998 | 28 |
| 2.3.3. | A reforma de – 2003 | 29 |
| 2.3.4. | A reforma de 2007 | 30 |
| 2.3.5. | A reforma de 2012 – 2013 | 31 |
| 2.3.6. | A reforma entre 2016 – 2017 | 31 |
| 2.4. | Aposentadoria no setor público | 33 |
| 2.5 | Abono permanência..... | 35 |
| 2.5. | Plano de demissão voluntária - PDV | 36 |
| 2.6. | Estado da arte | 37 |
| 2.7.1 | Resumo do Estado da Arte..... | 44 |
| 3 | ORGANIZAÇÕES DO OBJETO DE ESTUDO..... | 45 |
| 4 | METODOLOGIA..... | 50 |
| 4.1 | Questões de pesquisa | 50 |
| 4.2 | Caracterização do estudo | 51 |
| 4.3 | Métodos de pesquisa..... | 51 |

| | | |
|-----|---|----|
| 4.4 | Instrumento de pesquisa..... | 52 |
| 4.5 | População e amostra..... | 52 |
| 4.6 | Coletas de dados | 53 |
| 4.7 | Tratamentos de dados..... | 53 |
| 5 | ANÁLISES E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS | 54 |
| 5.1 | Perfil sociofuncional..... | 54 |
| 5.2 | A faixa etária dos pesquisados | 54 |
| 5.3 | Quantitativo de empregados x Quantitativo de aposentados ativos . | 55 |
| 5.4 | Tempo de serviço publico x Tempo de empresa (DESO)..... | 55 |
| 5.5 | Sexo | 57 |
| 5.6 | Motivos de permanência na DESO | 58 |
| 5.7 | Análise Comparativa dos resultados com os estudos sobre o tema. | 60 |
| 6 | CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES | 62 |
| 6.1 | Considerações finais..... | 62 |
| 6.2 | Sugestões para empresa..... | 64 |
| 6.3 | Sugestões para trabalhos futuros..... | 64 |
| 6.4 | Limitações do estudo | 65 |
| | REFERÊNCIAS | 66 |
| | APÊNDICE A - ROTEIRO PARA ENTREVISTA..... | 70 |
| | APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO | 71 |
| | ANEXO A - ORGANOGRAMA DA EMPRESA | 74 |

1 INTRODUÇÃO

O conceito mais comum sobre aposentadoria está atrelado à ideia de que a pessoa encerra o seu papel funcional diante da sociedade e passa a dedicar o seu tempo a uma vida mais descansada, com mais tempo livre para aproveitar a família, os amigos, e até a si mesmo. A aposentadoria, portanto, está no ideário de todo trabalhador. Embora, nem todo trabalhador possa gozá-la nos termos do atual sistema de seguridade social brasileiro. Nesse aspecto, a aposentadoria é “dita” como um direito de qualquer trabalhador.

Segundo o Dicionário Aurélio, o conceito de Aposentadoria é: ‘situação de um trabalhador que tem isenção definitiva da efetividade do serviço, por incapacidade física ou por ter atingido determinada idade legal e que recebe determinada pensão ou remuneração’. (Dicionário Aurélio Online, 2018)

A temática de aposentadoria depende de vários campos de atuação profissional, sendo assim, obrigatoriamente interdisciplinar. Exigindo trocas, integração e cooperação entre os profissionais em torno do programa. E envolve cerca de vários profissionais de diversas áreas: assistentes sociais, médicos, nutricionistas, administradores, advogados, sociólogos, entre outros. (ZANELLI, 2010, p. 79)

O momento da aposentadoria representa muitas vezes uma ruptura com o mundo formal do trabalho, provocando uma readaptação da rotina e prioridades da pessoa que se aposenta e a possibilidade de escolhas sobre como preencher o tempo antes direcionado a uma atividade laborativa. Esta visão – da aposentadoria como a saída de um indivíduo do trabalho remunerado associada à velhice – é ainda a predominante. (Wang &SHI, 2014)

Como foi divulgado em uma revista de consultoria jurídica, o autor, advogado, menciona que a aposentadoria concedida ao servidor público dentro do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) não implica a extinção automática do seu vínculo estatutário com a Administração Pública, já que as relações funcionais e previdenciárias não se confundem. Sendo assim, não existe obstáculo legal para a sua permanência no cargo, se assim for de sua vontade (Revista Consultor Jurídico, 2014). De acordo com o decreto nº 3.644/2015, os servidores públicos

federais que se aposentam há cinco anos ou menos podem voltar à ativa, passando a receber gratificações por desempenho e produtividade dentro da sua empresa. Essa possibilidade está prevista no Regime Jurídico Único, da Lei 8.112/90 (DIÁRIO OFICIAL).

Ainda em nota divulgada no portal do Diário Oficial da União (DOU), o servidor aposentado só retornará voluntariamente, portanto, é da responsabilidade do próprio procurar a unidade de recursos humanos da empresa para fazer a solicitação de seu retorno. O retorno se dará no mesmo cargo, nível, classe e padrão em que ocorreu a aposentadoria; ou em outro cargo, quando reorganizado ou transformado. Sendo assim ele passa a gozar de todos os direitos, garantias e vantagens do cargo, mas deixa de receber os proventos da aposentadoria (DIÁRIO OFICIAL).

Segundo MEIRELLES (2010) servidores públicos são todos aqueles agentes públicos que se vinculam à Administração pública, direta e/ou indireta, do estado, através de três tipos de regime jurídico: a) estatutário regular, geral ou peculiar; b) administrativo especial; c) celetista (regido pela CLT), de natureza profissional ou empregatícia.

Vale ressaltar que em 2016, o Sergipe Previdência teve como objetivo principal levantar o quantitativo de aposentados no Estado, independente dos órgãos, estaduais ou federais, e mostrou que cerca de 24.932 pessoas já estão aposentadas. Deste total, 18.082 são mulheres, e o restante equivalente a 6.850 são homens. Porém sabe-se que atualmente o número de aposentados cresceu. (SERGIPE PREVIDENCIA, 2018).

Com isso, o presente estudo buscou desenvolver e esclarecer os fatores que influenciam os aposentados a ainda permanecerem em seus cargos e funções dentro da Administração Pública de Sergipe, na Companhia de Saneamento de Sergipe– DESO. Para tanto, utilizou-se a pesquisa descritiva com a aplicação de questionários aos funcionários aposentados e aos seus gestores. Pretendendo-se, com isso, verificar e analisar a quantidade de aposentados que ainda permanecem em seus cargos, mesmo após a aposentadoria concedida dentro do Regime Geral da Previdência Social (RGPS).

Além disso, importa ressaltar o embasamento teórico adquirido ao longo do estudo na área da Administração, bem como a experiência de estágio na empresa objeto de estudo, em que o contato direto com os próprios funcionários se estabeleceu como fonte para tal estudo.

1.1. Justificativa

O presente estudo surge da importância de se refletir sobre a motivação que leva os funcionários públicos aposentados a continuarem prestando serviços para as empresas estatais, mesmo após terem sua aposentadoria concedida pelo Regime Geral da Previdência Social (RGPS). Além disso, ressaltem-se as implicações da permanência no trabalho pós-aposentadoria, bem como também pela importância da satisfação desses colaboradores para o sucesso das organizações públicas.

A respeito da Previdência Social, tem-se que: caracteriza-se por ser um regime de seguro social, de caráter contributivo e filiação obrigatória, destinado a cobertura de eventos que retirem ou reduzam a capacidade de trabalho do segurado. É gerido pelo INSS, órgão criado especialmente para proteger o trabalhador através de medidas e instituições, na velhice, na doença, no desemprego e etc. Segundo o Art.6º da Constituição Federal, a Previdência é um direito social, ou seja, é proporcionada pelo Estado a fim de tornar mais justa a convivência entre os homens e amenizar as desigualdades sociais.

Diante disso, o presente estudo apresenta a perspectiva de aposentados que optaram continuar prestando seus serviços para a Administração Pública, na empresa objeto de estudo.

1.2. Situação problemática e problema de pesquisa

Segundo Adler (1999), a aposentadoria é um período que se apresenta cheio de dúvidas e expectativas com relação a sua chegada. A aproximação dessa época pode ser vivenciada de formas diferente pelas pessoas. Por um lado, pode

ser percebido como algo assustador, para uns, ao associarem a ela o tédio, a sensação de inutilidade, a solidão, depressão e aproximação da morte.

Já sobre o regime jurídico estatutário, é entendido como um aspecto que diferencia os servidores públicos dos trabalhadores da iniciativa privada. Estas divergências, dentre outras, ensejam a necessidade de se compreender a satisfação dos agentes públicos no trabalho, a fim de que a Administração Pública possa propor medidas para manter seus servidores satisfeitos, motivá-los e aumentar-lhes a produtividade (GONDIM; SILVA, 2004; BEALE, 2007) (Brandão, *et al.*, 2014).

Segundo Montana (2006 *apud* Santos et al, 2010), o funcionário motivado executa seu trabalho com mais qualidade e melhor atende as demandas dos clientes, produzindo um maior retorno à empresa. Santos et al (2010) explica como as organizações públicas podem motivar seus funcionários:

(...) a motivação nos servidores públicos é a satisfação pelo ambiente adequado, promoção, condições físicas dentro do trabalho, reconhecimento, crescimento e o respeito interno e externo em seu trabalho, onde é preciso introduzir fatores motivacionais que agregam para a prática de realizações profissionais e pessoais deste funcionário público. (MAXIMIANO, 2008 *apud* SANTOS et al, 2010, p.04-05)

A questão sobre Aposentadoria no setor público é um tema bastante visto na atualidade, e muito discutido entre os governantes também. Nesse contexto, a pesquisa está voltada para uma empresa estatal no estado de Sergipe.

Para tanto, foram entrevistados não só os funcionários aposentados da empresa, como também os seus gestores e supervisores, com o intuito de ampliar ao entendimento da questão principal deste estudo: **Quais motivos levam os aposentados de setor público estatal a continuarem trabalhando?**

Portanto, pretende-se com esta pesquisa demonstrar o principal fator ou motivo por que os aposentados ainda pretendem continuar por anos na empresa.

1.3. Objetivos

Richardson (2009, p. 62), define que os objetivos gerais é o que se pretende alcançar com a realização da pesquisa, enquanto os objetivos específicos

devem ser cumpridos para alcançar o objetivo geral. Já para Pereira (2012), objetivo geral está diretamente vinculado à tese de projeto: reflete uma visão global do tema, já os específicos têm função intermediária e permitem o alcance do objeto geral e sua aplicação em situações particulares.

1.3.1. Objetivo geral

Analisar o motivo da permanência dos aposentados, que mesmo após a concessão da aposentadoria, continuam prestando serviços para a empresa estatal em Sergipe: DESO – COMPANHIA DE SANEAMENTO DE SERGIPE.

1.3.2. Objetivos específicos

- Apresentar o perfil da empresa na qual está sendo realizada a pesquisa;
- Apresentar o perfil sócio – funcional dos pesquisados;
- Levantar a quantidade de servidores aposentados que continuam em suas funções/cargos no setor público;
- Identificar os motivos de permanência no cargo após a aposentadoria;

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico tem como objetivos, desenvolver ideias com base em referências bibliográficas, visando o embasamento teórico do estudo e elucidar quais são os teóricos que já estudam sobre o assunto específico, e que, lhe ajudarão a sustentar, embasar o tema que será desenvolvido. Nesse caso é necessário que seja feita o que chamamos de revisão da literatura, que é uma consulta à bibliografia, e serve para: definir os conceitos e a base teórica; situar o pesquisador quanto a outros trabalhos publicados na área; coletar dados; verificar os estágios em que estão os conhecimentos a respeito do tema investigado. Sendo assim, para Vergara (2009, p. 29), o Referencial Teórico tem por objetivo apresentar os estudos sobre o tema, ou especificamente sobre o problema.

Desta forma no capítulo a seguir, serão apresentados os principais fundamentos e pressupostos sobre a temática do atual trabalho de conclusão, incluindo os estudos realizados sobre o tema.

2.1. A Crise no Estado de Bem Estar Social

O Estado do Bem Estar Social, modelo de Estado instaurado como uma solução para a crise econômica de 1929, prevê que o Estado se responsabilize pela política econômica, cabendo a ele as funções de proteção social dos indivíduos, sendo estas: educação, seguridade social e saúde. Os primeiros países a adotarem esse modelo de Estado Social foram os Estados Unidos, em seguida Noruega, Suíça e Suécia. O Estado de Bem Estar Social é um modo de organização no qual o Estado se encarrega da promoção social e da economia. Trata-se de manter um padrão mínimo de vida para todos os cidadãos, como questão de direito social, por intermédio de um conjunto de serviços provisionados pelo estado, em dinheiro ou em espécies. (MELLO, 2015).

Ainda segundo MELLO (2015), o Estado de Bem-Estar Social é também chamado de Estado Providência e Estado Social. E foi o modelo predominante nos países ocidentais na segunda metade do século XX defendendo o desenvolvimento do mercado, porém acompanhado de políticas públicas e da interferência do Estado

na economia como medida para alavancar a economia, bem como para atender a demandas sociais e minimizar os problemas enfrentados pela população, sendo, portanto, uma tentativa de correção de erros e promoção da proteção da minoria esquecida pelo modelo econômico anterior: sem a interferência estatal, ou *Estado mínimo*, cujo resultado maior a história registra como I Guerra Mundial, dadas as competições entre os países pelo Mercado.

Entretanto, segundo o pesquisador Mello, já em 1970 o Estado Providência começa a entrar em crise haja vista a sobrecarga econômica gerada pelo próprio sistema. Nasce então, o modelo Neoliberal como tentativa de reascender os ideais liberais.

2.2. A Previdência Social no Mundo

Os países citados aqui são alguns dos que tem critérios rigorosos em relação à previdência social, e que, no entanto, possuem sistemas de repartição semelhante, ao brasileiro. Assim é possível fazer algumas comparações com o Brasil – apesar de que a população idosa é proporcionalmente maior naqueles países do que por aqui.

Segundo os dados extraídos pelo site da Politize, em Janeiro (2017), referente a informações da previdência social no Brasil e no mundo, a França teve suas reformas em 2010 e em 2013, e as principais mudanças foram apontadas a idade mínima para aposentadoria, a idade para aposentadoria integral e o tempo de contribuição mínima.

Segundo Guimarães (2017), o sistema previdenciário francês funciona no modelo de repartição, que nada mais é do que a contribuição que os trabalhadores financiam com os benefícios de aposentados pensionistas com contribuições compulsórias do empregado e do empregador. Ainda segundo Guimarães, o sistema francês pode ser classificado como “generoso”, uma vez que possui alta taxa de reposição salarial (valor do benefício costuma ser cerca de 70% do salário). Foi feito um levantamento onde consta que desde 1993, as reformas francesas estão em curso, e dentre de suas mudanças, a mais recente foi em 2013 quando o presidente François Hollande aumentou o tempo de contribuição mínimo para 43

anos. O motivo para as reformas na França são semelhantes aos alegados no Brasil: o sistema registra déficits ano após anos. E em 2010, o rombo da previdência francesa era de 32 bilhões de euros, segundo o Estado de São Paulo. (BNDES, 2017).

A seguir tem-se a Alemanha, com suas reformas em 1992; 2007 e em 2014, tendo como principais mudanças a idade mínima para aposentadoria e a convergência de idade de mulheres e homens. A previdência foi a primeira a ser criada na história da Alemanha em 1889, criada por Otto Bismarck. Naquela época a idade mínima era 70 anos, mas passou para 65 em 1916 e assim permaneceu por décadas. Seu modelo de sistema adotado até a atualidade ainda é o modelo de repartição. Seu sistema previdenciário público recebe contribuições de empregados e empregadores (igual valor para ambos as partes), sendo 18,7% do salário bruto. (BNDES, 2017)

A reforma mais significativa para os alemães foi a do ano 2007, que acabou estabelecendo um aumento gradual da idade mínima, posteriormente em 2029 que será de 67 anos. Já a reforma de 2014, foi mais positiva para os beneficiários, entre todas as medidas os trabalhadores conseguiram a permissão para se aposentarem aos 63 anos. Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento (OCDE), a Alemanha gasta 10,6% do produto interno bruto (PIB) em benefícios previdenciários, acima da média dos países da organização, e 21,4% da população do país tem mais de 65 anos de idade.

O terceiro país é a Grécia, que teve suas reformas em 2010, 2012, e a mais recente em 2016, entre as suas principais mudanças estão o aumento da idade mínima 60-65 ou 67 (ambos os sexos), e o aumento do tempo de contribuição para a aposentadoria integral de 35 – 40 anos. A expectativa de vida para a população da Grécia em 2014 era de 81,28 anos. O país passou por dificuldades em relação as dívidas públicas que em 2015 chegou a 176% do PIB. Na visão de muitos economistas, a evolução dos benefícios previdenciários tem relação com a alta porcentagem do PIB no ano em questão. Segundo reportagem da revista The Economist, os gregos se aposentavam em média com 35 anos de contribuição e 58 anos de idade. Regimes especiais para diferentes categorias profissionais também colaboravam para aprofundar o problema previdenciário. Um benefício mínimo era

garantido a todos que contribuíssem por pelo menos 15 anos, como ocorre hoje no Brasil. (BNDES, 2017)

O quarto país com no quadro de aposentadoria em comparação ao Brasil é a Suécia, teve suas reformas em 1994 e 1998, uma das principais mudanças entre essas reformas foi à introdução de contas individuais nacionais e alterações nos cálculos que dizem respeito aos benefícios previdenciários. A expectativa de vida dos suecos era em 2014, uma estimativa de 81,96 anos. Pode ser considerado o país que teve a reforma mais diferenciada em relação aos demais países, isso se deve pelo fato que o seu foco foi apenas voltado para as medidas tradicionais, tais como aumentar o tempo de contribuição ou idade mínima. Em 1990, o país viu a situação das contas da previdência piorarem a ponto de chegar a um déficit de 2,5 vezes de seu próprio PIB.

Sergio Guimarães (BNDS 2017), diz que o sistema sueco possui algumas vantagens sobre os sistemas de repartição tradicionais, bem como de sistemas de capitalização, como exemplo: os ajustes dos benefícios são feitos automaticamente através da estrutura de economias e da população; os recursos ficam protegidos das flutuações de mercado existentes em sistemas de capitalização; a taxa de administração do sistema sueco é menor do que em um sistema de capitalização tradicional, entre outros. De acordo com a OCDE, a Suécia gasta 7,4% do produto interno bruto (PIB) em benefícios previdenciários, um pouco abaixo da média dos países da organização (7,9% do PIB). 20%, ou um em cada cinco suecos, possui mais de 65 anos de idade.

E o último país é o Japão, que teve suas reformas em 1994, 2000 e a última em 2016, levando como consequentes mudanças a idade mínima, os benefícios da previdência e o tempo mínimo de contribuição (que em 2016 diminuiu, antes era de 25 anos, e passou a ser de 10 anos a partir d 2017). A população do Japão tinha uma expectativa de vida de 83,7 anos. É considerado um dos países asiático mais desenvolvido do mundo, e também possui um número alto de população idosa. O sistema previdenciário japonês é dividido em duas partes: Pensão básica para a qual todos os maiores de 20 anos sendo ou não empregados, devem contribuir; e Seguro de pensão do empregado – contribuições descontadas do salário dos trabalhadores no percentual de 8,5%. Tendo como regra para

recebimento da pensão básica ter os 65 anos de idade e 25 de contribuição. Já para a pensão do empregado é necessário ter pelo menos 60 de idade e 25 de contribuição. (BNDES, 2017)

Contudo, tem-se que em comparação ao Brasil, os países citados acima, são compostos de diferentes maneiras de levar a situação previdenciária, ressaltando que alguns desses países fazem por onde dificultar ainda mais o processo da aposentadoria, assim como o acesso aos benefícios aos quais os aposentados têm direito. Cabe agora ao Brasil, observar as experiências de tais países, para saber de que modo irá encarar a questão da previdência, não só a atual, como quaisquer outras que estejam por vim, procurando melhorias para toda a população idosas em fase de aposentação, todos os outros que ainda chegarão nesta fase.

Em seguida será apresentada a Figura 1: Reforma da Previdência– Comparações entre Brasil e outros países, que mostra um resumo sobre os números citados em relação a outros países, comparando-os ao Brasil:

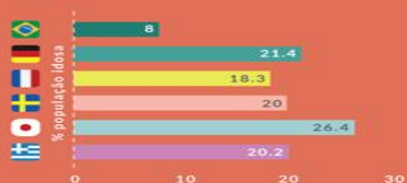
Politize! Conteúdos ricos, divertidos e gratuitos sobre política, formando cidadãos mais conscientes e capazes de mudar o Brasil. Acesse e contribua em: www.politize.com.br

REFORMA DA PREVIDÊNCIA

COMPARAÇÕES ENTRE BRASIL E OUTROS PAÍSES

Veja como o Brasil se compara a países que promoveram reformas na previdência pública no passado.

PROPORÇÃO DA POPULAÇÃO IDOSA NO PAÍS (%)



Comparado aos demais países desta análise, o Brasil ainda é um país jovem. Oito em cada 100 brasileiros possuem mais de 65 anos, enquanto um em cada quatro japoneses estão nessa faixa etária.

Fonte: OCDE.

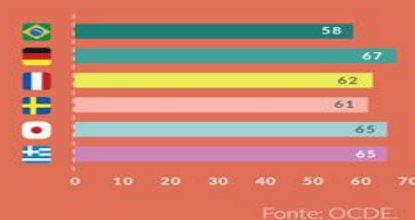
PROPORÇÃO GASTOS PREVIDENCIÁRIOS (%)



Os países listados que proporcionalmente mais gastam com previdência são Grécia e França. O Brasil, por possuir população mais jovem que os demais, ainda gasta menos que a maioria: 7,4% do PIB, mesma marca da Suécia. A tendência é que os gastos com a previdência continuem a crescer por aqui, conforme a população envelhece.

Fonte: OCDE.

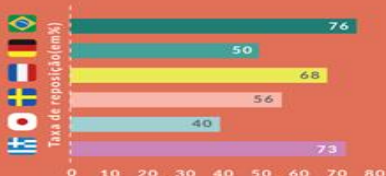
IDADE MÍNIMA PARA APOSENTADORIA



De todos os países listados, apenas o Brasil não exige idade mínima para aposentadoria* (apesar de que existe aposentadoria por idade, com 65 anos e 15 anos de contribuição). Os demais países já estabeleceram idades entre 61 e 67 anos para todos os contribuintes.

*Observação: como o Brasil não exige idade mínima para acesso à aposentadoria, foi considerada a média de idade com que se aposentaram os brasileiros em 2015 (58 anos, segundo o Ministério do Trabalho).

TAXA DE REPOSIÇÃO (% DO SALÁRIO ANTES DA APOSENTADORIA)



Este gráfico revela quanto, em média, a aposentadoria repõe o salário do trabalhador enquanto estava na ativa. Os benefícios brasileiros são equivalentes a 76% do salário médio que o aposentado possuía. O Japão oferece benefícios com valor de apenas 40% do salário do trabalhador.

Fonte: OCDE. Observação: considera salários de trabalhadores homens antes da aposentadoria.

2.3. Previdência social no Brasil e suas reformas

A seguir será citado de forma sucinta o significado de Previdência social, assim como serão abordados de forma resumida, as reformas da previdência pelas quais o Brasil tem passado que são elas a reforma de 1988, de 2003, 2007, 2012/2013, e 2016/2017, dando ênfase nas melhorias ou pioras que resultaram em todas elas, com relação aos servidores públicos.

2.3.1. O que é a Previdência Social

A Previdência Social é um segmento da seguridade social destinado a proteção mediante contribuição, que de fato, proporciona aos trabalhadores e seus familiares alguns meios de assistência e apoio, quando assim necessário. Tavares (2012, p. 71) define a Previdência Social como uma espécie de seguro que os trabalhadores devem contribuir durante todo o período em que estiverem em atividade laboral, tendo como principal objetivo a garantia de continuidade do benefício financeiro quando o trabalhador estiver aposentado, assim como em casos de gravidez, doenças ou acidentes. Em outras palavras, a previdência social é o sistema público que garante as aposentadorias dos trabalhadores brasileiros.

Além de proteger o trabalhador para a sua aposentadoria, a Previdência tem como missão proteger os trabalhadores contra os riscos econômicos, como a perda de rendimentos por conta de doença, invalidez, entre outros infortúnios. A Previdência, assim, não oferece apenas aposentadorias, mas também benefícios como auxílio-doença, salário-maternidade e pensão por morte.

Através de um levantamento feito pelo PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (2015) constatou-se que com as mudanças no perfil demográfico, econômico, de mercado de trabalho e com o aumento da expectativa de vida, mudanças no sistema previdenciário são necessárias para que as diretrizes que regem o sistema possam atender da melhor forma a todos os contribuintes.

Além disso, o Brasil enfrenta um sério problema por apresentar índices baixos de contribuição, o que torna a necessidade de uma reforma ainda maior, pois de acordo com o PNAD em 2001, totalizou-se cerca de 40,7 milhões de

peessoas que não contribuíram com a previdência social. Entretanto, até 2025 mais da metade desses indivíduos estarão em uma faixa de idade na qual terão direito à aposentadoria e isso eleva os gastos com pagamentos de benefícios e o sistema entrará em colapso por ter que atender a esse contingente que tem direito assistencial garantido pela CLT mesmo não tendo seus cofres preparados para isso (BRASIL, 2009).

A seguir, na Figura 2: RGPS em números pode-se analisar uma pequena amostragem do quantitativo gasto pelo INSS, em relação ao RGPS, em que todos os dados são com base no ano de 2015. Onde são expostas totais de arrecadações, renúncias previdenciárias, e despesas com benefícios previdenciários.

| RESULTADO DO RGPS – Em R\$ milhões de Dezembro de 2015 (INPC) | | | | | | | | |
|--|-----------------|-------------------|-----------------|----------------|--------------|-------------------|-------------------|--------------|
| Item | dez/14 | nov/15 | dez/15 | Var. % | Var. % | Acumulado no ano | | Var. % |
| | (A) | (B) | (C) | (C / B) | (C / A) | 2014 | 2015 | |
| 1. Arrecadação Líquida Total | 48.646,9 | 26.186,8 | 48.695,4 | 86,0 | 0,1 | 384.341,7 | 364.741,5 | (5,1) |
| 1.1 Arrecadação Líquida Urbana | 45.936,1 | 25.564,0 | 41.764,3 | 63,4 | (9,1) | 356.188,8 | 330.867,8 | (7,1) |
| 1.2 Arrecadação Líquida Rural | 733,9 | 616,0 | 735,3 | 19,4 | 0,2 | 7.602,1 | 7.373,7 | (3,0) |
| 1.3 Comprev | 0,1 | 6,8 | 4,5 | (33,2) | 3.738,5 | 7,0 | 43,1 | 512,8 |
| 1.4 Compensação Desoneração da Folha de Pagamento | 1.976,8 | - | 6.191,3 | - | 213,2 | 20.543,9 | 26.456,9 | 28,8 |
| 2. Renúncias Previdenciárias | 3.062,0 | 3.373,8 | 3.343,7 | (0,9) | 9,2 | 37.670,9 | 41.886,1 | 11,2 |
| 2.1 Simples Nacional | 1.640,4 | 1.886,0 | 1.869,1 | (0,9) | 13,9 | 20.181,3 | 23.414,5 | 16,0 |
| 2.2 Entidades Filantrópicas | 920,0 | 900,3 | 892,3 | (0,9) | (3,0) | 11.318,0 | 11.177,5 | (1,2) |
| 2.3 Microempreendedor Individual - MEI | 58,9 | 113,2 | 112,2 | (0,9) | 97,3 | 699,5 | 1.404,9 | 100,9 |
| 2.4 Exportação da Produção Rural - EC nº 33 | 429,3 | 448,3 | 444,3 | (0,9) | 3,5 | 5.281,0 | 5.566,1 | 5,4 |
| 2.5 Outros ⁽¹⁾ | 15,5 | 26,0 | 25,8 | (0,9) | 66,0 | 191,1 | 323,0 | 69,0 |
| 3. Despesa com Benefícios | 46.678,3 | 41.117,7 | 45.653,6 | 11,0 | (2,2) | 448.984,4 | 453.986,4 | 1,1 |
| 3.1 Benefícios Previdenciários | 45.724,1 | 36.904,5 | 45.296,3 | 22,7 | (0,9) | 436.141,7 | 442.231,1 | 1,4 |
| 3.1.1 Urbano | 36.978,4 | 27.433,9 | 36.234,7 | 32,1 | (2,0) | 337.603,6 | 342.501,8 | 1,5 |
| 3.1.2 Rural | 8.745,7 | 9.470,7 | 9.061,6 | (4,3) | 3,6 | 98.538,1 | 99.729,3 | 1,2 |
| 3.2 Passivo Judicial | 700,1 | 4.064,4 | 137,0 | (96,6) | (80,4) | 10.611,7 | 9.928,4 | (6,4) |
| 3.2.1 Urbano | 566,2 | 3.021,4 | 109,6 | (96,4) | (80,6) | 8.104,6 | 7.571,4 | (6,6) |
| 3.2.2 Rural | 133,9 | 1.043,0 | 27,4 | (97,4) | (79,5) | 2.507,1 | 2.357,0 | (6,0) |
| 3.3 Comprev | 254,1 | 148,7 | 220,2 | 48,1 | (13,3) | 2.231,0 | 1.827,0 | (18,1) |
| 4. Resultado Previdenciário e Renúncias (1 + 2 - 3) | 5.030,7 | (11.557,1) | 6.385,5 | (155,3) | 26,9 | (26.971,7) | (47.358,9) | 75,6 |
| 5. Resultado Previdenciário excluindo Renúncias (1 - 3) | 1.968,6 | (14.930,9) | 3.041,8 | (120,4) | 54,5 | (64.642,6) | (89.244,9) | 38,1 |
| 6. Resultado Previdenciário excluindo Renúncias, Passivo Judicial e COMPREV | 2.922,8 | (10.717,7) | 3.399,1 | (131,7) | 16,3 | (51.800,0) | (77.489,6) | 49,6 |

Fonte: Fluxo de Caixa do INSS; Informar/DATAPREV.
Elaboração: SPPS/MPS.

Fonte: Fluxo de Caixa do INSS; DATAPREV (2015)

Como apontado por Faleiros (2013), a reforma da previdência social, no Brasil, se processou numa correlação de forças de predomínio de um bloco neoconservador no poder, com discurso modernizante e políticos vinculados ao Fundo Monetários Internacional. Já na concepção de Souza (2013), a Previdência Social integra uma série de direitos sociais que tem por objetivo promover a igualdade social no país, garantindo assim, a dignidade humana de todos os cidadãos.

A Previdência Social é um desafio nos países desenvolvidos ou em desenvolvimento. Alguns Estados já fizeram as suas reformas, outros estão a

caminho, embora nenhum chegue ao grau de sustentabilidade da Austrália. O sistema previdenciário do país ficou em primeiro lugar em um ranking de 50, no qual o Brasil aparece em 49º lugar, publicado em 2014 pela Allianz Seguros.

O Superannuation, a previdência pública australiana, tem alíquota padrão de 9,5% do salário bruto. A idade mínima de aposentadoria é 65 anos. O benefício evita apenas a pobreza na velhice. O drama dos idosos é maior na Coreia do Sul. O país tem as maiores taxas de suicídio do mundo. São 29,1 casos a cada 100 mil habitantes, em 2012, de acordo com a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), porque à competitividade e à pressão social se somou o desamparo à terceira idade. O número de suicídios entre pessoas acima de 65 anos quase quadruplicou nos últimos anos. (COSTA, 2015)

Diferentemente do assistencialismo social, no qual não se faz presente o pagamento de tributos para o uso de seus recursos, a Previdência Social, de acordo com o artigo 201 da Constituição Federal, dispõe que para o cidadão usufruir da previdência, será necessária contribuição obrigatória durante sua vida de trabalho; sendo aquela recolhida diretamente do salário do trabalhador ou paga através de sistema de previdência particular por trabalhadores autônomos. O objetivo desta arrecadação é garantir ao assegurado uma condição estável em sociedade, quando não dispuser mais de capacidade laboral para realizar qualquer atividade de trabalho (SOUZA, 2013).

A Previdência Social é organizada em três regimes distintos, independentes entre si:

- Regime Geral – Benefícios da Previdência Social (art. 201, CF/88): O Regime Geral da Previdência Social (RGPS) tem suas políticas elaboradas pelo Ministério da Previdência Social (MPS) e executadas pelo Instituto Nacional de Previdência Social (INSS), autarquia federal a ele vinculada. Este regime possui caráter contributivo e de filiação obrigatória. Dentre os contribuintes, encontram-se os empregados, empregados assalariados, domésticos, autônomos, contribuintes individuais e trabalhadores rurais.
- Regime Próprio – Servidores Públicos (art. 40, CF/88): O Regime de Previdência dos Servidores Públicos, denominado Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) tem suas políticas elaboradas e executadas pelo Ministério da Previdência Social (MPS). Neste regime, é compulsório para o servidor público do ente federativo que o tenha instituído, com teto e subtetos definidos pela Emenda Constitucional nº 41/2003. Excluem-se deste grupo os empregados das empresas públicas, os agentes políticos, servidores temporários e detentores de cargos de confiança, todos filiados obrigatórios ao Regime Geral.

- Regime Complementar – Previdência Complementar (art. 202, CF/88): O Regime de Previdência Complementar (RPC) tem suas políticas elaboradas pelo Ministério da Previdência Social (MPS) e executadas pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc). Este Regime é facultativo, organizado de forma autônoma ao RGPS. No Brasil o RPC é organizado em dois segmentos: o segmento operado pelas entidades abertas – com acesso individual, e o segmento operado pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPCs, também conhecidas como fundos de pensão, que operam Planos de Benefícios destinados aos empregados de empresa ou grupo destas, denominadas patrocinadoras, bem como aos associados ou membros de associações, entidades de caráter profissional, classista ou setorial, denominados de instituidores.

2.3.2. A reforma de – 1998

Em fevereiro de 1998, o Congresso Nacional dava o primeiro e fundamental passo rumo à destruição da Previdência. Nesse dia, os deputados votaram, em primeiro turno, a favor da reforma de Previdência do então presidente Fernando Henrique Cardoso (PSDB). O projeto havia sido apresentado quase quatro anos antes e ficou conhecido como PEC 33 (Proposta de Emenda Constitucional 33). Em 15.02.1998 foi estabelecida a aposentadoria por tempo de contribuição e não mais por tempo de serviço, isso se deve a Emenda Constitucional nº 20, e com isso passou a ser exigida 35 anos de contribuição do homem, e 30 anos da mulher, já no caso do salário família e o auxílio-reclusão passaram a ser devidos ao dependente do segurado de baixa renda.

Na concepção de Viana e Melo (*apud*, Faleiros, 2013) a reforma que foi debatida no Congresso Nacional entre 1995 a 1998, apenas não passou de um enfrentamento de projetos e de interesses, com pressões e contra pressões e a favores do Parlamento.

Faleiros (2013) destaca que a ênfase no sistema contributivo, ao invés de se considerar o tempo de trabalho, teve o objetivo de diminuir o déficit nas contas do governo, cuja prioridade é o pagamento dos juros e uma articulação com o setor privado para a implementação dos fundos privados.

Desta forma, é evidente que a reforma de 1988 teve seus altos e baixos; os governantes conseguiriam incluir pontos importantíssimos para a melhoria e garantia da proteção social aos trabalhadores, mas também acabaram usando de tal reforma para tamanha mudança significativa do tempo de trabalho previsto na

Constituição de 1988, dando aos contribuintes o caráter de seguro social e não de seguridade. Ainda assim, ficou claro que com essa reforma o objetivo principal do congresso foi alcançar o equilíbrio total financeiro que de certa forma atuaria no sistema previdenciário no Brasil.

2.3.3. A reforma de – 2003

Bessa (2012) aponta que as reformas de 2003 e 2005 tiveram como principais pontos, o fim da aposentadoria com proventos integrais para os servidores que ingressaram no serviço público após o advento da EC 41/2003; a instituição da cobrança de contribuição previdenciária dos inativos e pensionistas que recebam proventos acima de determinado valor; a previsão de regime de previdência complementar com planos de benefícios na modalidade de contribuição definida; a criação do abono de permanência em substituição à isenção da contribuição previdenciária instituída pela EC 20/1998; e a instituição de regras de transição para aqueles que ingressaram no serviço público até a data da publicação da EC 41/2003 e a garantia dos direitos adquiridos dos aposentados, bem como daqueles que, até a data de publicação da emenda, tenham cumprido todos os requisitos para a obtenção da aposentadoria com base nos critérios da legislação anterior.

Logo após a reforma de 1998, anos depois surgiu a segunda grande reforma da previdência, por intermédio da EC nº 41 em 31 de dezembro de 2003, em que se estabeleceu a nova reforma previdenciária que atingiu, em primeiro plano, os funcionários públicos. Esta Emenda previu a substituição da aposentadoria integral pelo Regime proporcional de aposentadoria que não retira, em verdade, a possibilidade de o servidor gozar a aposentadoria de acordo com sua última remuneração. De todas as propostas desta reforma de 2003, a primeira que ficou consistente em não mexer na aposentadoria dos funcionários públicos já aposentados e não interferir no direito adquirido dos servidores que já reuniam as condições para se aposentar, mas preferiam continuar trabalhando. E com isso todas as classes continuaram gozando de seus benefícios integralmente.

Desta forma os servidores públicos ingressados efetivamente antes da promulgação da EC Nº 41/2003 teriam direito à aposentadoria integral. A Emenda constitucional nº 47/2005 é dita como uma reforma paralela à EC nº 41, promovendo alterações no art. 201 da Carta Magna, além de tratar da maior parte das regras previdenciárias dos funcionários públicos. Para Freudenthal (2015), os trabalhadores regidos pela CLT, independentemente de serem do setor público ou privado, e que trabalhem com condições de insalubres ou de riscos, ambos tem direito no computo do tempo de contribuição um acréscimo relativo a essas atividades, sendo a divisão de 40% para homens e 20% para as mulheres (REFORMA, 2003).

Todavia, um projeto de lei já existente prevê que quem começou a trabalhar cedo poderá se aposentar antes da idade mínima exigida, se trabalhar mais, e aposentar-se com valor integral e estar isento do fator previdenciário. Caso o servidor não queira mais exercer sua função e quiser, de acordo com as regras vigentes ter acesso ao benefício da aposentadoria, terá o valor da mesma calculada levando-se em consideração o fator previdenciário, o que acarretará em um valor inferior ao da integridade caso optasse pela primeira alternativa. (FREUDENTHAL, 2015).

Portanto tem-se que na reforma de 2003, os políticos tinham como objetivos principais a privatização da previdência do setor público, redução do valor das pensões, a quebra da paridade e a integridade e a definição da idade mínima para aposentadoria (mais uma vez), entre outras ideias e por consequência acabaram prejudicando a sociedade, ou melhor, os servidores públicos.

2.3.4. A reforma de 2007

A reforma do ano 2007 foi a terceira reforma previdenciária, e alguns direitos tiveram de serem modificados, como por exemplo, os direitos que antes eram apenas válidos para mulheres passaram a ser válidos também para os homens. Souza (2013) explica que nesta reforma de 2007, os auxílios reclusão e pensão por morte de certa forma teriam passado a ser direito adquirido apenas por homens, enquanto que para aumentar a seguridade das mulheres grávidas

desempregadas ou a não contribuição do benefício do salário-maternidade, era concedido no chamado “período de graça”, entre 12 a 36 meses. (SOUZA, 2013)

Com isso desde a reforma de 1988, o Congresso tenta propor series de mudanças em cada mandato presidencial, e a mais pesada das mudanças é a reforma previdenciária de 2007, onde se foi planejado o corte e a postergação dos direitos dos trabalhadores brasileiros diante o RGPS, assim como os direitos obrigatórios em relação a mulheres e homens.

2.3.5. A reforma de 2012 – 2013

As reformas neste intervalo tiveram de ser regidas por novas regras, regras essas que fariam com que os novos servidores públicos pudessem receber o valor integral de suas aposentadorias. Foi a partir de 18/06/2015 que essas regras entram em vigor após serem vetadas inicialmente pela presidente Dilma Rousseff (MATOSO 2015). Na reforma de 2012 – 2013, a aposentadoria para os servidores públicos passou para 55 anos para as mulheres, e a 60 para homens, com no mínimo de 30 e 35 anos de contribuição, respectivamente. Com uma leve ressalva: o valor a ser pago pelo benefício, era sim, com base no ano de ingresso no serviço público. Sendo assim, para quem entrou no serviço público ainda em 2003, será o último salário; para quem entrou entre 2003 e 2012, o valor do benefício passou a ser a média dos 80%maiores salários.

Essa reforma teve uma grande repercussão entre o povo brasileiro, pois com as mudanças ocorridas nas regras de aposentadoria escolhidas pelos políticos que estavam no congresso, os servidores públicos ficaram bastante enfurecidos por ter havido mais uma mudança em seus direitos previdenciários. Pois a grande maioria dessa massa de servidores ganha pouco, e sua contribuição na alíquota sobre o total do salário acaba sendo bem diferente da iniciativa privada tendo o limite de contribuição.

2.3.6. A reforma entre 2016 – 2017

Esta última reforma foi uma das mais rígidas com relação à população brasileira. Após meses de especulação, o atual presidente da república, Michel Temer, apresentou em dezembro de 2016 uma nova proposta em relação à previdência, reforma essa que tratava de um conjunto de medidas que, segundo o presidente e seus membros de governo, seria de certa forma indispensável para evitar a quebra do sistema previdenciário brasileiro.

Já em abril de 2017 o relator da PEC, Arthur Maia apresentou uma nova versão do projeto anterior, sendo ainda mais branda do que a proposta original, apresentada pelo governo em 2016. Passando então a idade para homens 65 anos, e para mulheres 62 anos, tendo como expectativa que em 2020 a idade mínima seja de 55 – 53, de acordo com as regras de transições que foram expostas, pois a original previa que o pedágio seria de 50% do tempo de contribuição restante. (Revista Conjur, 2017)

Deste modo, ainda dentro dessa nova reforma os aposentados começariam recebendo menos do que na proposta original, onde o previsto seria de 70%, ao invés de 76%. E por outro lado, consequentemente atingiria o benefício integral nove anos mais cedo. E para os servidores públicos, parte deles se aposentam com condições diferenciadas em relação ao RGPS, onde o quadro efetivo da União, Estados, Municípios e Distrito Federal podem aderir ao RPPS. Sendo direito dos mesmos, receber aposentadoria com base em seu salário integral, e consequentemente aos 65 anos poderem se aposentar com benefícios proporcional ao tempo de contribuição.

Contudo, sobre essa reforma o presidente afirmou que era necessária tal mudança, pois houve um pequeno crescimento do rombo nas contas da previdência, e ainda fez uma breve comparação em relação aos déficits, que em 2013 equivalia a 0,9% do PIB, já em 2016 subiu para 2,4% do PIB, o equivalente a R\$ 149 bilhões. (FOLHA DE SÃO PAULO, 2017).

Sobre esta reforma, tem-se que ela foi constituída com o propósito de fazer com que o sistema previdenciário pudesse assim controlar um risco futuro no recebimento de aposentadorias, pensões e tantos outros benefícios nas gerações futuras, mas com toda essa mudança acarretou em aumento no déficit do país, onde ao final de 2016 o valor ultrapassou os R\$ 77 Bilhões. Mas o objetivo principal

da reforma além de garantir a sustentabilidade ao sistema era de fato promover a equidade entre os regimes dos trabalhadores da iniciativa privada, juntamente aos servidores públicos.

2.4. Aposentadoria no setor público

A aposentadoria é o benefício previdenciário por excelência, representando uma conquista social, mostrando-se como um amparo financeiro, que se estende não só aos que, por ventura, atuam na rede privada, mas sim, a todos que trabalham na rede pública, em função da sua idade ou invalidez. Já a aposentadoria compulsória, que é a aposentadoria mais voltada para os servidores públicos, por ser referente à idade limite que os servidores alcançam dentro do serviço público, independe da vontade do servidor, ou seja, ele querendo ou não, ao completar os 75 anos de idade, o servidor é devidamente comunicado ao afastamento de seus serviços, passando assim se aposentar definitivamente.

O termo aposentadoria hoje em dia traduz a ideia de inatividade involuntária, ou a faculdade do trabalhador em permanecer em casa, sem trabalhar, mas recebendo remuneração em virtude de impedimentos que podem ser diversos. Embora no Brasil, aposentadoria dê ideia de recolhimento e descanso, a situação na realidade é diferente. O aposentado brasileiro assume uma postura de trabalhador em plena vitalidade ao retornar ao trabalho, ou pela necessidade financeira ou pela prematuridade em que se aposentou, não podendo permanecer na ociosidade.

No Brasil, a Constituição de 1824 já se preocupava com os socorros públicos, mas só na Constituição de 1891 foi inserida pela primeira vez a expressão “aposentadoria”. Entretanto, era limitada aos servidores públicos, depois veio a Lei Eloy Chaves, que foi conhecida para o desenvolvimento da Previdência Social no Brasil. Para o Regime Geral da Previdência Social a aposentadoria é facultativa como regra (idade, tempo de serviço e especial) e compulsória como exceção (servidor público aos 70 anos de idade).

A aposentadoria permite ao trabalhador passar à inatividade recebendo certa remuneração, levando em considerações certas circunstâncias previstas em

lei, “podendo tal remuneração ser idêntica à que o trabalhador recebia quando em serviço ativo, ser proporcional em relação ao tempo de serviço que o trabalhador prestou, ou ainda ser proporcional às contribuições previdenciárias por ele efetuadas na ativa”.

Ainda dentro do tema será abordado o subtema, que representa ainda mais importância para os servidores. Sendo assim, de início tenhamos conhecimento sobre o conceito de seguridade social, que, é definido na própria Constituição Federal de 1988, por meio do artigo 194, como sendo o ramo do direito formado por um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Políticos e da sociedade, destinado a assegurar o direito à previdência social, saúde – através do Sistema Único de Saúde (SUS), e a assistência social, sendo que estes últimos são prestados à sociedade independentemente de contribuição. Neste contexto, o primeiro conjunto de normas previdenciárias surgiu na Alemanha em 1883 com a normatização do denominado seguro-doença (KERTZMAN, 2011).

A partir do diagnóstico de que a reformulação empreendida havia sido insuficiente, o Governo Lula, que assumiu o País em 2003, enviou, em abril do mesmo ano, nova proposição ao Congresso Nacional, que, aprovada depois de apenas oito meses de tramitação, consubstanciou-se na Emenda Constitucional nº 41 (Emenda 41), de 2003.

No caso do regime geral, o Governo considerou que o aprimoramento da reforma deveria ter como foco medidas de caráter gerencial e, no da previdência privada complementar, que a Emenda 20 e posterior regulamentação (Leis Complementares nº 108 e 109) haviam sido suficientes para a resolução dos problemas essenciais. Com efeito, nessa segunda etapa do processo de reformulação da previdência social brasileira, a única medida de peso a impactar o RGPS foi a previsão de lei destinada a instituir um sistema especial de inclusão previdenciária para trabalhadores de baixa renda, que lhes garantisse acesso a benefícios no valor de um salário mínimo.

Em contrapartida, o diagnóstico do novo Governo em relação ao RGPS era o de que restava muito a aprimorar nesse regime. Em especial, porque a respectiva necessidade de financiamento, ao representar, na época, cerca de 3% do PIB, pressionava sobremaneira as contas públicas e comprometia o necessário

ajuste fiscal do Estado. Assim, o Governo Lula propôs à sociedade brasileira o aprofundamento das medidas até então implementadas, no que se refere aos regimes próprios dos servidores.

No caso dos militares, a eles se aplicou apenas a sujeição ao teto e aos subtetos remuneratórios do setor público. Na verdade, a Emenda 41 desconstitucionalizou as normas referentes às aposentadorias e pensões dos militares, permitindo que a matéria seja disciplinada apenas por lei ordinária. Todas as demais medidas só atingiram os servidores públicos e foram bem mais severas do que as constantes da proposta de emenda constitucional inicialmente apresentada pelo Governo FHC.

Nesse contexto a Previdência Social é uma política pública, cujo referencial de proteção social, não consiste apenas em seu caráter contributivo. Resulta e se constrói de um processo de lutas e conquistas e, para compreendê-la, é necessário que seja feito uma pequena evolução histórica situando as suas análises e críticas a respeito da política da Previdência. Essa análise nada mais é do que uma demonstração de lutas dos trabalhadores e das próprias demandas do capital no que se refere à reprodução da força de trabalho, mediada e regulada pelo Estado.

2.5 Abono permanência

O abono de permanência é quando o empregado já está pronto para a aposentadoria, mas não quer parar de trabalhar, podendo assim permanecer na empresa. O empregado pode sim continuar trabalhando sem perder suas vantagens salariais que não são incorporadas na aposentadoria.

Em outro conceito, Elias (2009) diz que o abono constitui-se em indenização pecuniária equivalente ao valor da contribuição previdenciária descontada da remuneração do servidor titular de cargo público efetivo, que lhe é devido mensalmente para compensar o esforço de permanecer em atividade após ter preenchido as condições para aposentar-se voluntariamente.

O abono tem como finalidade, motivar o servidor que já preencheu seus requisitos para a sua aposentadoria voluntaria a continuar na ativa até a

compulsória, bem como diminuir os gastos de pessoal, pois com a permanência do servidor na ativa, adiará ainda mais a despesa do estado em pagar dois salários, ou seja, proventos ao que iria se aposentar e remuneração ao que o substituirá. Quando a aposentação chega, o abono de permanência é cancelado automaticamente, e passa a receber apenas os proventos da aposentadoria. (SERGIPEPREV, 2017)

Então se entende que para alguns aposentados a necessidade de voltar ao trabalho, é a melhor saída para complementação de renda familiar, pois a população idosa tem a cada dia, quebrada barreiras de preconceito e, com a situação econômica que enfrentamos atualmente, isso se tornou uma necessidade, visto que os proventos da aposentadoria acabam nem sempre sendo o suficiente para “dar conta” de todas as despesas. E cada vez mais os aposentados conseguem a inserção no mercado novamente, fazendo com que esse percentual tenha um crescimento significativo.

2.5. Plano de demissão voluntária - PDV

O Plano de Demissão Voluntária, ocorre quando um empregador ao invés de fazer uso da prerrogativa de extinguir o contrato de trabalho, cria estímulos econômicos contratuais para que o empregado tenha a iniciativa de extinguir o contrato de trabalho. Em outras palavras o PDV pode ser considerado como um acordo mútuo entre empregador e empregado, para que assim possa ser estabelecido o fim do contrato de trabalho. Ainda assim, é importante salientar que as verbas decorrentes da extinção de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, devem ser asseguradas. Por exemplo, o saldo de salário, o décimo terceiro proporcional, férias proporcionais, aviso prévio, FGTS e PIS/PASEP.

Em julho de 2017, o Presidente Michel Temer, assinou um MP (medida provisória), que anunciava o programa PDV no serviço público federal. A meta de acordo com essa MP, era que no ano atual, 2018, fossem desligados 5 mil servidores, e que através disso, possa ser economizado cerca de R\$ 1 bilhão de reais por ano, até 2022. Essa indenização, que será prestada aos funcionários que

aderirem ao PDV, não terá tributações do INSS e do Imposto de Renda. (SOUZA, 2017)

A Medida Provisória propõe, entre outros pontos, indenização correspondente a 125% da remuneração mensal do servidor, na data de desligamento, multiplicada pelo número de anos de efetivo exercício. No caso, um funcionário que, por exemplo, está no serviço público há 20 anos e ganha R\$ 5 mil ao mês receberá R\$ 6,250 mil por cada ano que trabalhou caso decida aderir ao PDV. O total da indenização nesse caso seria R\$ 125 mil reais. (SOUZA, 2017)

Portanto o trabalhador que optar pela demissão voluntária ficará isento de pagar Imposto de Renda e contribuição previdenciária sobre o valor da indenização do PDV. A forma de pagamento dessa indenização será definida pelo Ministério do Planejamento e poderá ser feita de uma só vez ou em parcelas. Quem aderir ao programa perderá o vínculo com a administração pública e, portanto, deixará de participar do Regime Próprio de Previdência Social.

Por fim, o objetivo principal do programa de PDV, é demitir os funcionários em comum acordo de modo que, o trabalhador, tenha garantidos seus benefícios e incentivos. Com isso as empresas acabam ganhando economia em relação a folha de pagamento, que no entanto passa a ser menor, um quadro de funcionários mais enxuto e a redução nas reclamações trabalhistas e pagamentos de indenizações. (Senado, 2017).

2.6. Estado da arte

Neste capítulo serão apresentados os estudos de outros autores cujos temas, tem relação com o atual trabalho de conclusão de curso. Para a sustentação aos temas exposto no referencial teórico, se fez necessária à leitura de vários métodos como: artigos, teses, dissertações e trabalhos de conclusão de curso. Sendo assim será abordado o primeiro estudo.

No artigo científico de **Anne e Diogo (2017)** publicada na Revista de Gestão – REGE, e nomeado **Compreendendo a aposentadoria: Um estudo de caso em uma instituição pública do Estado de Pernambuco** retrata como de fato é a tomada de decisão para se aposentar, e também como as instituições em

que se trabalha podem ajudar nesse processo de transição. Ainda sobre a aposentadoria, os autores do artigo, fizeram uma pesquisa qualitativa, com entrevista semiestruturada, que escolheu alguns servidores que se enquadravam no perfil de preparação para aposentadoria de uma instituição do Estado de Pernambuco.

Os autores ainda deixam claro o motivo que os levaram a seguir esse estudo, se deu pelo fato da existência de um programa de preparação para a aposentadoria (PPA), e também pela heterogeneidade dos servidores, que trabalham em espaços físicos descentralizados, tendo, portanto, compreensões diferentes sobre a importância do trabalho em suas próprias vidas. O objetivo desse estudo foi investigar a compreensão sobre aposentadoria dos servidores participantes do grupo de preparação para aposentadoria dentro da instituição pública do estado de Pernambuco.

A metodologia usada nessa pesquisa foi de caráter qualitativo, por entrevistas semiestruturadas, os critérios usados para selecionar o perfil dos entrevistados tiveram como base a idade, e o tempo de serviço público de cada funcionário. Os resultados da análise de dados foram baseado na análise de todo conteúdo, com definição de categorias, em duas dimensões que emergiram da fala dos entrevistadores:

- a) Aposentadoria e permanência no trabalho;
- b) Envelhecimento e capacidade para o trabalho.

Diante disso, ficou esclarecida tamanha complexidade sobre a aposentadoria, assim como também foi compreendido que alguns veem a permanência no trabalho mesmo após aposentadoria, como uma forma de garantia de plano de saúde, de salário mensal, entre outras questões. A aposentadoria de certa forma é encarada como um processo de construção para esses servidores, e alguns ainda têm em mente a comparação de que a aposentadoria é apenas mais um passo para a velhice, para se tornarem inúteis em suas casas, e até mesmo a proximidade da morte.

Ainda baseado no estudo desta pesquisa, o trabalho de conclusão de curso do aluno **Nathan Engel (2017)**, da Universidade de Rio Grande do Sul e

intitulado como **Reflexões Sobre a Aposentadoria Compulsória do Servidor Público aos 75 anos com base na LC nº 152/15**, de início faz uma análise sobre o sistema previdenciário social brasileiro mostrando como de fato é organizado e dando total prioridade na descrição das quatro espécies de regimes previdenciária. Logo depois o mesmo também faz um apanhado sobre a aposentadoria compulsória, onde demonstra que a mesma é um direito fundamental e social a todos, sem discriminação a LC nº 152/15.

Um dos objetivos do trabalho, foi demonstrar que a aposentadoria compulsória é um direito de todos, e desenvolver um estudo sobre a permanência dos servidores públicos por mais cinco anos atuando na administração pública, e verificar se isso poderá ou não acarretar em aumento de despesas aos cofres públicos. Porém o objetivo principal do trabalho foi, demonstrar que a aposentadoria compulsória é um direito fundamental e social, buscando com isso identificar os regimes de previdência social no Brasil, destacando o RPPSP, bem como pesquisar sobre a aposentadoria compulsória.

Com isso o autor do trabalho fez uma pesquisa exploratória com fontes bibliográficas, o mesmo ainda deixa claro que a justificativa da escolha do tema se deu, devido a curiosidade sobre a importância de se pesquisar e discutir quanto aos aspectos que permeiam a ampliação da aposentadoria compulsória aos 75 anos, e os impactos que a mudança nessa idade causam a esses aposentados.

Portanto, conclui-se que a aposentadoria compulsória não discrimina na questão de gênero, tanto faz o sexo do servidor, com tanto que alcancem a idade de 75 anos devem imediatamente e sem prorrogação ser afastados de seus serviços. Foi percebido ainda que a aposentadoria compulsória confere ao servidor público o direito de aposentar-se com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, isso quer dizer que a proporcionalidade dos proventos levará em conta os anos de contribuição que o servidor conseguir implementar até o dia do seu aniversário de 75 anos de idade.

Em uma dissertação para mestrado apresentado na banca de defesa da Universidade de Taubaté, a autora **Débora Campos (2017)**, com o título **Resiliência e preparação para aposentadoria: Um estudo com trabalhadores participantes de um programa pós-carreira**, relatou que o trabalho ou qualquer ocupação dada a

pessoas aposentadas, representa o principal regulador da vida dos indivíduos e que sua rotina se baseia neste labor, com isso a autora pretendeu compreender a fase na qual o trabalhador se defronta com a decisão pela aposentadoria e, assim, realizar uma ruptura com seu papel profissional, ou então dá a continuidade ao que se exercia e/ou vivenciando novos espaços na vida.

A autora ainda buscou pesquisar sobre a intensão direta do programa de preparação para essas pessoas que desejam assim, encerrar a carreira profissional, nomeado de programa pós-carreira, e toda essa pesquisa foi voltada a funcionários de uma indústria privada na região metropolitana do Vale do Paraíba em São Paulo. Ela ainda ressalva que o desenvolvimento da pesquisa coincidiu com grandes mudanças, devido o acompanhamento do cenário macroeconômico do país e a opção de muitos participantes por aderir ao programa de demissão voluntária (PDV).

Sobre a metodologia, se usou de três instrumentos de método de pesquisa: um questionário de características pessoais e ocupacionais para conhecimento do perfil de cada inscrito no programa, assim como a aplicação de Escala de Resiliência, que teve como objetivo medir os níveis de adaptação psicossocial positiva do indivíduo frente a eventos importantes da vida, como a aposentadoria, e por fim a entrevista semiestruturada cujo objetivo foi caracterizar as vivencia correlatas à fase de transição pela qual passava uma amostra de participantes.

Diante de todo estudo elaborado, conclui-se que a aposentadoria é um evento de vida, mas pode se constituir em um evento critico na trajetória profissional dos indivíduos, entretanto o atual cenário social de mudanças rápidas requer frequentemente esforços de adaptação, ou seja, seu potencial de resiliência. Considera então que os resultados obtidos durante a pesquisa permitiu com que todos os objetivos da pesquisa fossem respondidos desde o inicio. Foi identificado o perfil de cada um dos inscritos, assim como as características pessoais e ocupacionais e demais apontamentos. Por fim, um projeto de vida a partir da aposentadoria denota ser a base sobre a qual as habilidades humanas se apoiam perante as adversidades da vida que alguns, em menor ou maior intensidade, enfrentarão no processo de longevidade que segue a saída do mundo do trabalho.

Já no trabalho de conclusão de curso de **Rosemeri Muller (2016)**, intitulado **O impacto da aposentadoria na vida do sujeito**, relata as dificuldades sobre o entendimento do processo de velhice, assim como a questão da aposentadoria e o possível impacto que a mesma pode causar no sujeito que esta preste a se aposentar. Do mesmo modo, a aposentadoria conseqüentemente passará a representar um momento de descanso, lazer, ou até mesmo caso não exista uma preparação por parte da empresa, este futuro aposentado, passará ter uma visão e/ou concepção negativa sobre sua vida pós-aposentadoria, e ainda por consequência terá uma má qualidade de vida.

Essa obra teve como objetivo principal, compreender o impacto da aposentadoria na vida do sujeito (aposentado), e para melhor entender esse processo, tornou-se necessária a abordagem de detalhamento do percurso feito por cada um ao tomar a decisão de finalmente aposentar-se de vez, dando por finalizadas as suas obrigações diárias do cotidiano.

O trabalho de conclusão de curso foi totalmente baseado em concepções de autores que tinham opiniões similares em relação ao tema, em que alguns mostraram que a realização pessoal caracteriza-se sempre como um projeto para ser executado após a aposentadoria, e, quando essa chega, os idosos, em sua maioria se sentem desolados, por não saberem assim tomar à frente a administração de sua vida sem sua ocupação profissional que tinha antes de se aposentar. Sendo assim, entende-se que do ponto de vista do mundo capitalista, o ser humano, à medida que envelhece, torna-se improdutivo, representando uma carga para a sociedade a menos que continue participando ativamente desta.

Desta forma o presente trabalho, fez um apanhado sobre as condições de aposentadoria no Brasil, abordando as leis que se fizeram presente dentro das reformas, mostrou também que independentemente da idade que o sujeito se encontra a qualidade de vida dele deve sempre estar em alta.

Contudo, tem-se que o sujeito passa por diversas fases de transformação, física, psicológica ou socialmente no decorrer de sua vida, mas na atualidade é notório que algumas empresas enxergam nos idosos uma experiência de vida e trabalho com fatores positivos para a manutenção do mesmo em suas funções.

Assim, o encerramento da vida profissional poderá, portanto, ser percebido de forma diversa, como uma escolha e ou imposição.

No artigo de **Marcela Castro (2016)** nomeado de **Ausência de Contrapartida do INSS ao Aposentado Contribuinte**, trata-se da falta de contrapartida do INSS, em relação aos cidadãos que permanecem no mercado de trabalho após a concessão da aposentadoria. Nesse sentido, aborda a explicação sobre o entendimento de como funciona o regime da previdência, de suas vantagens e desvantagens da desaposentação e da aposentação. Pois como muito visto, esse tema ainda requer muita atenção e explicação ao público alvo interessado, tendo em vista que no direito positivo brasileiro, a previdência social, além de estar inserida nos direitos de segunda geração, representando direito positivo típico do Estado Social, também compõe a seguridade social.

A autora ainda ressalta que, de fato o reconhecimento da previdência social como direito fundamental, trata-se de verdadeira imposição da Lei Maior, sem a qual nenhum cidadão conseguiria viver. Já sobre o seguro social trata-se de condição imprescindível e eficiente de garantia de vida digna e na valorização da pessoa humana, assegurando sua disposição em todos os estados sociais desenvolvidos. É importante também destacar que algumas modalidades da aposentadoria permitem a continuidade ou retorno ao trabalho depois da jubilação, entretanto, em alguns casos há sim, a vedação.

Sobre a metodologia do artigo, nele foi utilizada uma pesquisa de qualitativa de natureza exploratória, buscando com isso apresentar e analisar as opções que esse cidadão possui: pleitear juridicamente a restituição das contribuições pagas após a concessão do benefício ou anulação do primeiro benefício e buscar a concessão de um segundo, aproveitando as contribuições realizadas pós-aposentadoria. A autora ainda deu um breve levantamento sobre as etapas do RGPS; do mercado de trabalho após a aposentação e a liberdade de escolha ou necessidade; desaposentação e suas características, e por fim falou de maneira sucinta e bem detalhada sobre o tema central do artigo.

Portanto, tem-se que a seguridade social é de suma importância para a vida de um trabalhador, uma vez que lhes seja garantido os direitos observados pelo Estado, bem como pelo empregador. Diante disso, a principal garantia passa

ser a que a contribuição previdenciária permite que o trabalhador esteja resguardado em eventual impossibilidade de trabalhar, seja em razão de acidente ou doença e, até mesmo por ter atingido a idade exigida para se aposentar. O estudo teve como finalidade analisar o propósito de renunciar a aposentadoria devido à permanência no trabalho, e por permanecer vertendo contribuições depois da aposentação, pretendendo alcançar um novo benefício com a condição de adquirir maiores vantagens devido maior tempo de contribuição.

Desta forma apesar do estudo apontar a extinção da tese de desaposestação, que poderia, a depender do ponto de vista, trazer justiça aos aposentados que continuam na ativa em seus cargos, ainda há a esperança na volta do “pecúlio”, ou mesmo na desobrigatoriedade futura de que contribuição social à esses aposentados empregados, tendo em vista a ausência de contrapartida do Estado a esses cidadãos.

2.7.1 Resumo do Estado da Arte.

| AUTOR | TEMA | CONCLUSÃO |
|---------------------------------|--|---|
| Anne Silva & Diogo Helal (2017) | Compreendendo a aposentadoria: Um estudo de caso em uma instituição pública do estado de Pernambuco. | Foi compreendido que alguns veem a permanência no trabalho mesmo após aposentadoria, como uma forma de garantia de plano de saúde, de salário mensal, entre outras questões. A aposentadoria de certa forma é encarada como um processo de construção para esses servidores, e sim, alguns ainda têm em mente a comparação de que a aposentadoria é apenas mais um passo para a velhice, para se tornarem inútil em suas casas, e até mesmo a proximidade da morte. |
| Nathan Engel (2017) | Reflexões sobre a aposentadoria compulsória do setor público. | Foi concluído que a aposentadoria compulsória confere ao servidor público, o direito de aposentar-se com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, isso quer dizer, que a proporcionalidade dos proventos levará em conta os anos de contribuição que o servidor conseguir implementar até o dia do seu aniversário de 75 anos de idade. |
| Débora Campos (2017) | RESILIÊNCIA E PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA: UM ESTUDO COM TRABALHADORES PARTICIPANTES DE UM PROGRAMA PÓS-CARREIRA | Conclui-se que a aposentadoria é um evento de vida, mas pode se constituir em um evento crítico na trajetória profissional dos indivíduos, entretanto o atual cenário social de mudanças rápidas requer frequentemente esforços de adaptação, ou seja, seu potencial de resiliência. Considera então que os resultados obtidos durante a pesquisa permitiu com que todos os objetivos da pesquisa fossem respondidos desde o início. |
| Rosemeri Muller (2016) | O IMPACTO DA APOSENTADORIA NA VIDA DO SUJEITO | Conclui-se que o sujeito passa por diversas fases de transformação, física, psicológica ou socialmente no decorrer de sua vida, mas na atualidade é notório que algumas empresas enxergam nos idosos uma experiência de vida e trabalho com fatores positivos para a manutenção do mesmo em suas funções. Assim, o encerramento da vida profissional poderá, portanto, ser percebido de forma diversa, como uma escolha e ou imposição. |
| Marcela Castro (2016) | A AUSÊNCIA DE CONTRAPARTIDA DO INSS AO APOSENTADO CONTRIBUINTE | Desta forma apesar do estudo apontar a extinção da tese de desaposentação, que poderia, a depender do ponto de vista, trazer justiça aos aposentados que continuam na ativa em seus cargos, ainda há a esperança na volta do “pecúlio”, ou mesmo na desobrigatoriedade futura de que contribuição social à esses aposentados empregados, tendo em vista a ausência de contrapartida do Estado a esses cidadãos. |

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

3 ORGANIZAÇÕES DO OBJETO DE ESTUDO

Este capítulo apresenta a empresa que faz parte da pesquisa finalidade deste trabalho. Juntamente com a história da empresa são abordadas a missão, visão, valores e estrutura administrativa da COMPANHIA DE SANEAMENTO DE SERGIPE – DESO.

O Departamento de Saneamento de SERGIPE – DESO, foi criado através da Lei nº 1.195, de 13/08/1963, tendo-se como atribuições básicas organizar e dirigir serviços de Água e Esgotos. A evolução destes serviços, bem como o próprio crescimento urbano, econômico e social do Estado requereu a modificação na estrutura organizacional, criando-se a Companhia de Saneamento de Sergipe, constituída por meio do Decreto-Lei Estadual nº 109. A sigla DESO foi mantida.

A DESO é movida pelo desafio de garantir o bem comum da população por meio da operação do saneamento básico. É empresa de economia mista criada em 25 de agosto de 1969, responsável por estudos, projetos e execução de serviços de abastecimento de água, esgotos e obras de saneamento, cujo principal acionista é o Governo do Estado de Sergipe, que detém 99% do total de ações.

O mercado preferencial da Deso é o Estado de Sergipe, onde detém a concessão de 71 das 75 sedes municipais. Apenas os municípios de Carmópolis, além das sedes de São Cristóvão, Capela e Estância não fazem parte da área operada pela empresa. A exploração dos serviços ocorre através de contratos de concessão, firmados com cada um dos municípios. Sua atuação baseia-se em uma estratégia focada no apoio ao desenvolvimento humano dos clientes residenciais, comerciais, industriais e do setor público.

A prontidão pela melhoria de abastecimento hídrico e esgotamento no estado é antes de tudo um compromisso com a saúde e a dignidade dos cerca de 1,8 milhão de habitantes atendidos. A iniciativa de cuidar da sociedade ganha força com as ações de preservação do meio ambiente. Protegendo as matas que margeiam os mananciais e colocando em prática as atividades de educação ambiental com as comunidades, a Deso ajuda a conservar o futuro das gerações.

A Companhia de saneamento tem como diretrizes a ética; responsabilidade social, ambiental e gerencial; transparência; eficiência, eficácia e efetividade; gestão

pública de qualidade; disseminação do conhecimento; perseverança e a gestão participativa. Sua missão é Promover a universalização dos serviços de abastecimento de água e esgotamento sanitário, através de soluções efetivas e participativas, para melhoria da qualidade de vida da população. Tendo como visão de futuro ser reconhecida pela sociedade como uma Empresa estatal que presta serviços públicos de qualidade, aliando viabilidade econômica e responsabilidade socioambiental.

Em Sergipe, o abastecimento adequado de água registrou um crescimento de 7,8% para o período de 2003 a 2013. Em 2003, 83,1% dos domicílios permanentes tinham abastecimento adequado de água, já em 2013, esse percentual subiu para 89,6% dos domicílios. Atualmente, Sergipe é o segundo estado da Região Nordeste com melhor abastecimento de água, ficando atrás apenas do Rio Grande do Norte. Suas diretrizes ainda permanecem cada dia mais tentando melhorar e assegurar a excelência na prestação dos serviços de abastecimento de água e esgotamento sanitário, considerando o meio ambiente de forma sistêmica, garantindo a auto sustentabilidade econômica e financeira.

No entanto a empresa busca o gerenciamento e a aplicabilidade dos recursos de forma eficiente e eficaz, visando uma maior liquidez da empresa e uma prestação de serviços ao cliente, com presteza e qualidade, buscando a otimização dos processos internos e da implantação de projetos eficazes que possibilitem o atendimento das demandas com eficiência e efetividade. Contudo proporcionando ao corpo funcional o acesso ao conhecimento, estimulando o comprometimento com os objetivos organizacionais e adotando práticas de reconhecimento dos desempenhos individuais e coletivos, visando melhor qualidade nos serviços prestados.

Diante das informações obtidas sobre a empresa, fez-se necessário abordar conhecimentos sobre gestão de pessoas no setor público. Assim, para entender o significado de gestão, serão visto conceitos com base em alguns autores.

Para Chiavenato (2008) a Gestão de Pessoas é uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características do contexto

ambiental, do negócio da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos, do estilo de gestão utilizado e de uma infinidade de outras variáveis importantes (CHIAVENATO, 2008, p:08).

Já FONSECA & FROTA (2016) diz que os cidadãos não têm se quer interesse sobre quais os modelos de gestão são adotados por parte daqueles que lhe prestarão serviços ao representar seu município. Sabe-se ainda que o exercício público não possua renome positivo no país; há documentários e levantamentos de descasos por parte dos funcionários municipais, levando assim a um questionamento sobre modo de gerir essas pessoas.

Segundo Bergue (2014), que diz que a compreensão de gestão não pode ser reduzida ao modelo mecanicista, de inspiração taylorista, baseado na divisão do trabalho e na especialização de conhecimento e tarefas, no exercício da autoridade assentada na hierarquia.

Contudo, ter uma gestão de pessoas eficiente se torna de total capacidade para influenciar em todo o clima organizacional, e é notável que quando as organizações possuem um excelente clima organizacional, logo são merecedoras de reconhecimento de seus colaboradores e terminam obtendo um feedback maior em qualidade, pois são consequências do comprometimento do funcionário para com ela.

Em dados obtidos com a Coordenadora do setor de Desenvolvimento de Pessoas, e também da Administração pessoal da empresa de objeto de estudo, foram levantadas informações da área, bem como as informações sobre o regime de aposentadoria na DESO, seu tipo de previdência, e a maneira de ingresso na instituição. Hoje a instituição é composta de 1740 funcionários ativos, sendo que alguns deles são cedidos para órgãos públicos estaduais e municipais em Sergipe, assim como, também alguns destes funcionários são requisitados de outros órgãos ou empresas.

Como já foi citado, o objetivo principal desta pesquisa é abordar os motivos que fazem com que os aposentados permaneçam em seus postos, após a concessão da aposentadoria pelo INSS, e em consequência levantar o número de aposentados que permanecem em suas funções na empresa de estudo. Assim, pelas informações cedidas pela chefia e coordenação do setor de **Gerencia de**

Gestão de Pessoas - (GGPE) e a Coordenação de Administração Pessoal – (COAP – Folha de pagamento), até a presente data de 05 de abril de 2018, foram identificados no sistema 254 **funcionários aposentados-ativos**, quantidade essa que pode sim, ser bem maior devido a não atualização dos próprios funcionários no setor responsável. Pois, segundo a coordenadora do setor de pessoal, essa atualização se dá quando os próprios funcionários da empresa se apresentam com as informações e/ou documentos recebidos em casa, em que constam as devidas informações correlacionadas à concessão de sua aposentadoria através do INSS, contendo na carta a data que inicia a aposentadoria. O trâmite desse processo tem início quando se é lançado no sistema mediante a matrícula funcional e os dados pessoais do funcionário atualizados.

Já no mês de maio, foi feito outro levantamento através do sistema, em que foram apontados cerca de 150 funcionários que provavelmente já estão aposentados e que ainda continuam trabalhando, mas que ainda não se preocupou em informar ao setor responsável, para que assim seja feita a atualização geral em sistema, assim como futuramente lhes seja concedidos os benefícios os quais tem direito dentro da empresa. Ressaltando que também existe a questão dos aposentados que já estão na idade determinada prevista no art. 40, da Constituição Federal, que foi alterada pela Emenda Constituição nº 88/2015 e pela Lei Complementar nº 152/2015, e estabelece que a idade limite para os servidores públicos é de 70 ou 75 anos, a qual chamamos de aposentadoria compulsória. Atingindo essa idade o servidor é aposentado compulsoriamente, com proventos integrais ou proporcionais, sendo presumida sua baixa capacidade para o serviço público.

Antigamente, desde a fundação da empresa, ainda quando era o Departamento de Saneamento do Estado, o método de ingresso era o da indicação ao trabalho, e muitos dos que tiveram essa oportunidade estão lá até hoje. Porém, com o advento da obrigatoriedade do Concurso Público tudo mudou. A empresa passou a se chamar Companhia de Saneamento, e daí por diante o critério de ingresso passou a ser por concurso. O último concurso foi em 2014 e os últimos classificados foram chamados em Junho de 2018.

Já sobre a questão do regime de aposentadoria, seu regime de previdência é privado, além de que, a empresa possui um estatuto chamado de Instituto

Assistencial DESUS, que nada mais é do que uma instituição, ou entidade assistencial criada especialmente para a DESO, constituída sob a forma de sociedade civil pela companhia. Dentro desse estatuto contém algumas finalidades: uma delas é prestar assistência social aos empregados das mantedoras do instituto; firmar convênio com entidades abertas de previdência privada sem fins lucrativos para suplementar a previdência oficial em favor dos empregados das mantedoras; e promover o bem-estar social dos seus destinatários. Este estatuto teve vigência a partir de 1991, e continua servindo como base na atualidade.

A empresa atualmente tem um organograma onde existe 4 diretorias, 5 assessorias, 1 auditoria, 1 conselho fiscal, 1 conselho administrativo, e 1 assembleia geral. A mesma trabalha com duas estruturas de classes salariais, uma devido ao acordo coletivo de 1990 onde existiam dez classes salariais, e a mais recente em vigência do acordo de 2003, onde foi reduzida para seis classes.

4 METODOLOGIA

Esse trabalho utilizou uma abordagem quali-quantitativa, tendo como objetivo principal descobrir o motivo que leva os aposentados do setor público continuarem trabalhando, foi utilizada aplicação de questionários e entrevistas com coordenador e gestor.

Leite (2008) conceitua metodologia como o conjunto descritivo das atividades, etapas, fases metodológicas e técnicas utilizadas na produção de um projeto de pesquisa.

Já para Minayo (2007, p. 44) define metodologia como uma forma abrangente e concomitante sendo explicadas em três tópicos: a) como a discussão epistemológica sobre o caminho do pensamento que o tema ou objeto de investigação requer; b) como a apresentação adequada e justificada dos métodos operativos que serão utilizados na investigação dos dados de pesquisas; c) e com a criatividade do pesquisador, em saber articular teoria e métodos ou qualquer outro tipo de resposta específica.

Assim, para entender os fatores e/ou motivos que levaram os aposentados a permanecerem em seus cargos mesmo após a concessão da aposentadoria, este capítulo apresenta as questões da pesquisa, a caracterização do estudo, o método de pesquisa, os instrumentos de coleta de dados, a população e amostra, coleta de dados, e pôr fim a limitação de estudos.

4.1 Questões de pesquisa

O objetivo geral desta pesquisa é fazer o levantamento e análise dos motivos que fazem com que servidores públicos permaneçam em seu trabalho após a concessão da sua aposentadoria pelo INSS. Para alcançar o objetivo geral e objetivos específicos desta pesquisa, foram levantados os seguintes questionamentos:

- Qual o perfil da empresa a qual está sendo realizada a pesquisa?

- Qual o perfil sociofuncional dos empregados da empresa?
- Quantos servidores aposentados continuam em seus cargos/funções no setor público?
- Quais os motivos reais que os fizeram permanecer após a concessão da aposentadoria?

4.2 Caracterização do estudo

É de fundamental importância definir a metodologia utilizada na pesquisa, com a finalidade de orientar na elaboração da mesma e contribuir para um real resultado, preciso e adequado em relação aos objetivos propostos no capítulo anterior. As pesquisas podem ser classificadas em descritivas, explicativas e/ou exploratórias.

Com isso, para levantar o quantitativo de funcionários na Companhia de Saneamento de Sergipe – DESO que se enquadram como aposentados que permanecem na ativa foram utilizados o método descritivo e exploratório, uma vez que a pesquisa descritiva tem como objetivo a descrição de características de determinada população, fenômeno ou estabelecimento de relação entre variáveis, à coleta de dados é feita de forma padronizada, tendo como objetivo as opiniões e atitudes da população pesquisada. Já a parte exploratória se dá, quando sua principal finalidade é desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisadas em estudos anteriormente. Sendo assim, a pesquisa exploratória só é adequada quando de fato, o tema é pouco explorado por outros autores na área em questão.

4.3 Métodos de pesquisa

Pesquisa qualitativa é o tipo de pesquisa voltada para os aspectos qualitativos, ou seja, subjetivos. É uma análise onde não se utiliza atributos numéricos, e não se mensura os dados encontrados, ela costuma ser realizada quando o objetivo do estudo é entender o porquê de determinados comportamentos. Ela vem justamente auxiliar esse tipo de análise, baseada em pontos de vista

particulares, para um entendimento do problema a ser debatido. Já na pesquisa quantitativa o resultado depende do esforço intelectual do pesquisador, encontrando assim, a conclusão fazendo a análise final para os dados obtidos, apresentando resultados que podem ser quantificados (dados numéricos, por exemplo), o que seria relevante para estudos com um número elevado de amostras. Seu objetivo é medir informações sobre um assunto que já é conhecido. Dessa forma, os dados coletados apresentam uma natureza mais estatística, sendo os resultados expostos em forma de gráficos, tabelas, etc. Com isso o atual trabalho utilizou as duas pesquisas tornando-a quali-quantitativa, para maior confiabilidade dos resultados.

4.4 Instrumento de pesquisa

O instrumento de pesquisa utilizado para coleta de dados foi a aplicação de questionário. Podendo ser definido como uma série de questões ordenadas que seja respondida por escrito pelo pesquisado. Desta forma o questionário foi composto por 10 questões semiabertas (objetivas e subjetivas), direcionadas para o público-alvo, com perguntas simples e de rápido raciocínio em relação ao tempo de permanência na empresa após a aposentaria, assim como, também foi perguntado sobre os motivos que os levaram a continuar na ativa. Além de duas entrevistas rápidas e aleatórias, uma com o chefe da área de gestão de pessoas, e outra com a coordenadora da administração pessoal, em que ambos puderam explicar de forma mais enxuta sobre a rotina do setor em relação aos aposentados que ainda continuam na ativa. O método de questionário foi escolhido devido aos objetivos que se pretendem atingir com o estudo, o que possibilita o fácil entendimento e detalhamento das respostas e sua análise.

4.5 População e amostra

Toda pesquisa estatística precisa atender a um público alvo, pois é com base nesse conjunto de pessoas que os dados são coletados e analisados de acordo com o princípio da pesquisa. Esse público alvo recebe o nome de população

e constitui um conjunto de pessoas que apresentam características próprias ou várias situações que envolvem um grupo geral de elementos. A população também pode ser relacionada a um conjunto de objetos ou informações.

Já sobre amostra, sabe-se que é nada mais que um subconjunto da população, ou uma parte do grupo. Em alguns casos seria impossível entrevistar todos os elementos de uma população, pois levaria muito tempo para concluir o trabalho, dessa forma, o número de entrevistados corresponde a uma quantidade determinada de elementos do conjunto, uma amostra. E pode assim ser classificada em probabilística e não probabilística.

Com isso, a população até a presente data da pesquisa, totalizou em média 410 funcionários e a amostra foi composta por 90 funcionários aposentados dentro da empresa. A amostragem foi considerada não probabilística por não fazer uso de uma forma aleatória de seleção, pois foram considerados na amostra somente os empregados em situação de aposentadoria que permanecem na empresa; utilizando, portanto, o tipo de acessibilidade por ser feita com um grupo específico de funcionários de fácil acesso na coleta de dados para o pesquisador.

4.6 Coletas de dados

A coleta de dados do presente trabalho ocorreu através do uso de questionários físicos, que foram aplicados no período de 02/05/2018 à 18/05/2018 com os funcionários aposentados e ativos da empresa de objeto de estudo – DESO, para colher informações necessárias na elaboração da análise da autora.

4.7 Tratamentos de dados

Devido à caracterização de a pesquisa ser quali-quantitativo, a análise de dados foi feita em duas etapas. Na primeira usou-se os dados em relação aos cargos e/ou função de cada pesquisado, utilizando assim gráficos do programa Excel. E na segunda etapa a autora usou de dados quantitativos das questões fechadas, usando também a mesma ferramenta da etapa anterior.

5 ANÁLISES E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados obtidos na atual pesquisa, por meio de aplicação de questionário serão abordados em seguida, tendo em vista os objetivos propostos: quantidade de empregados aposentados, perfil sociofuncional, motivo de permanência na empresa, gênero, faixa etária, tempo de serviço no setor público.

5.1 Perfil sociofuncional

O perfil sociofuncional dos empregados foi traçado na primeira pergunta do questionário, em que se coletava a identificação de seu cargo e/ou função. Analisar gráfico 1.

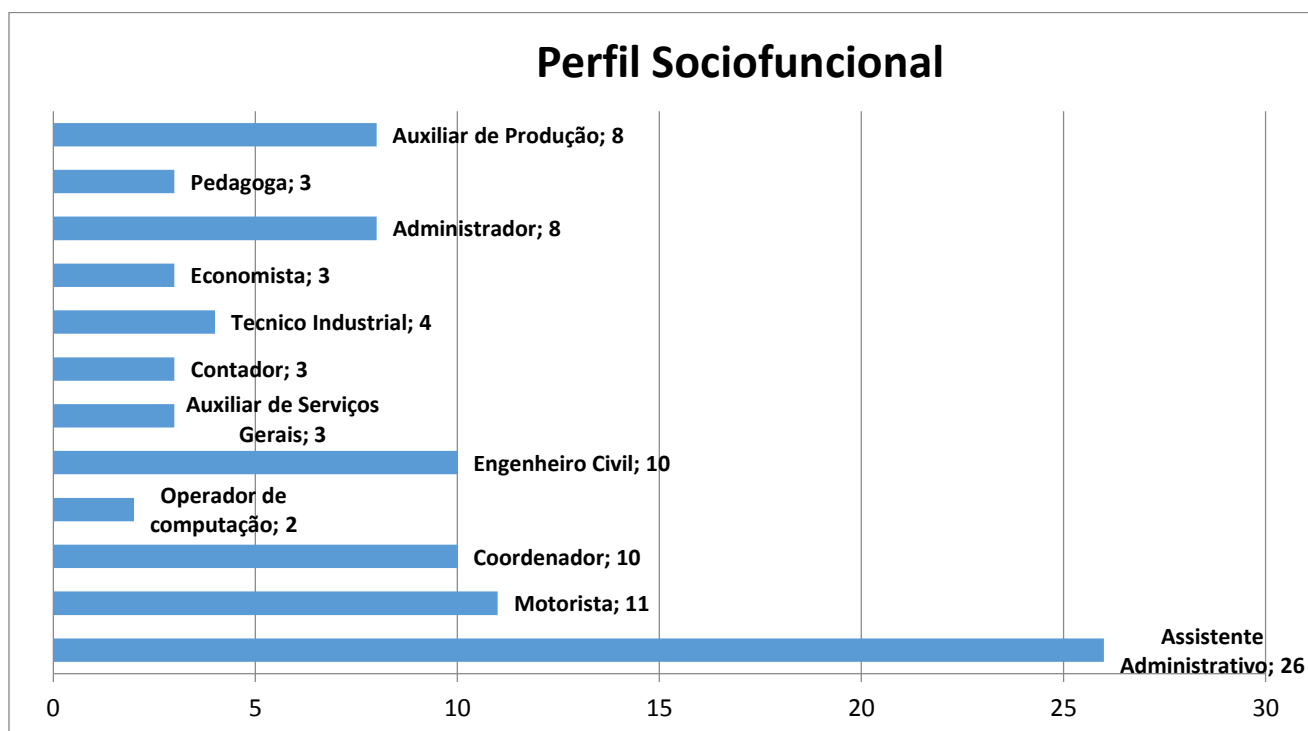


Gráfico 1 – Perfil Sociofuncional dos empregados entrevistados

Fonte: Pesquisa de Campo (2018)

5.2 A faixa etária dos pesquisados

Como se mostra no gráfico 2, a faixa de idade dos funcionários aposentados se dá entre 40 e 80 anos:

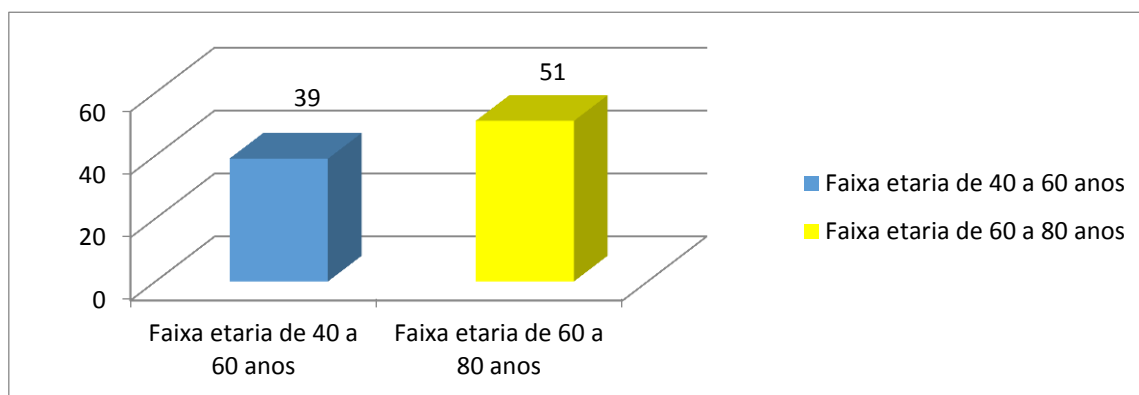


Gráfico 2 – Distribuição de Faixa Etária

Fonte: Pesquisa de Campo (2018)

5.3 Quantitativo de empregados x Quantitativo de aposentados ativos

Como foi citado no capítulo 4, a empresa atualmente tem um quadro entre 1900 e 2000 funcionários. Entretanto, no meio deste quantitativo, existem cerca de 410 funcionários aposentados com permanência em seus postos de trabalho. Vejamos então o gráfico 4, que representa esse levantamento na pesquisa.

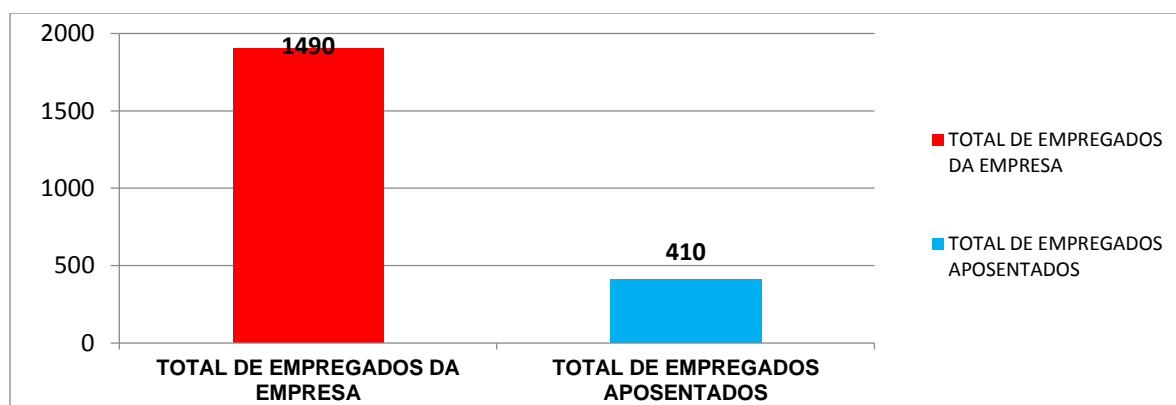


Gráfico 3– Total de empregados x Total de empregados aposentados ativos

Fonte: Pesquisa de campo (2018)

5.4 Tempo de serviço publico x Tempo de empresa (DESO)

Dentre as perguntas do questionário, foi feito o questionamento de quantos anos os pesquisados tinham de empresa, e em seguida quantos anos os mesmos tinham de emprego público, incluindo é claro, a inserção de outras empresas anteriormente. O critério para essa resposta, eles teriam três alternativas: Até 10 anos; Até 20 anos; e/ou 20 anos ou mais. O resultado foi traçado desta forma:

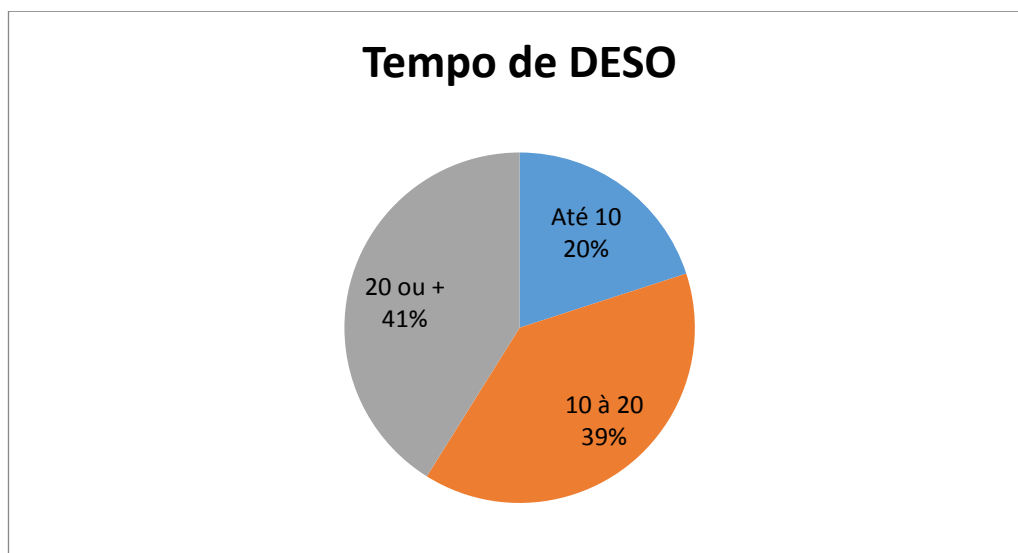


Gráfico 4 – Tempo de empresa

Fonte: Pesquisa de Campo (2018)

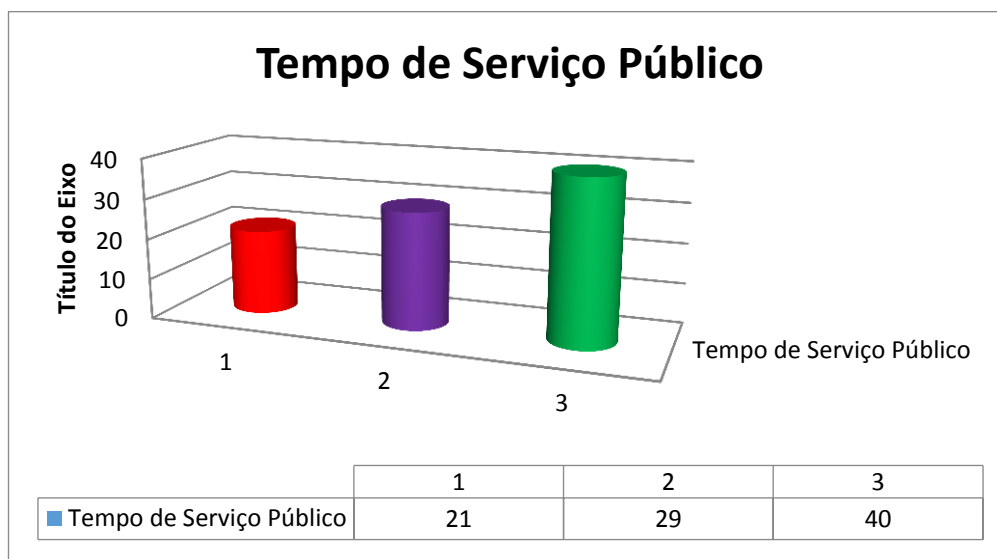


Gráfico 5 – Tempo de serviço público

Fonte: Pesquisa de Campo (2018)

5.5 Sexo

Tendo em vista o levantamento feito através da aplicação do questionário, foi notado que a grande maioria de aposentados ativos que dedicaram um pouco do seu tempo a responder o questionário, é do gênero feminino. Ressalta-se ainda, que em geral, dentre os 410 funcionários aposentados apenas 39% são mulheres. Desta forma serão abordados dois gráficos, um em relação ao numero geral de aposentados da empresa, selecionando os gêneros; e o outro com relação apenas aos aposentados que responderam os questionários.

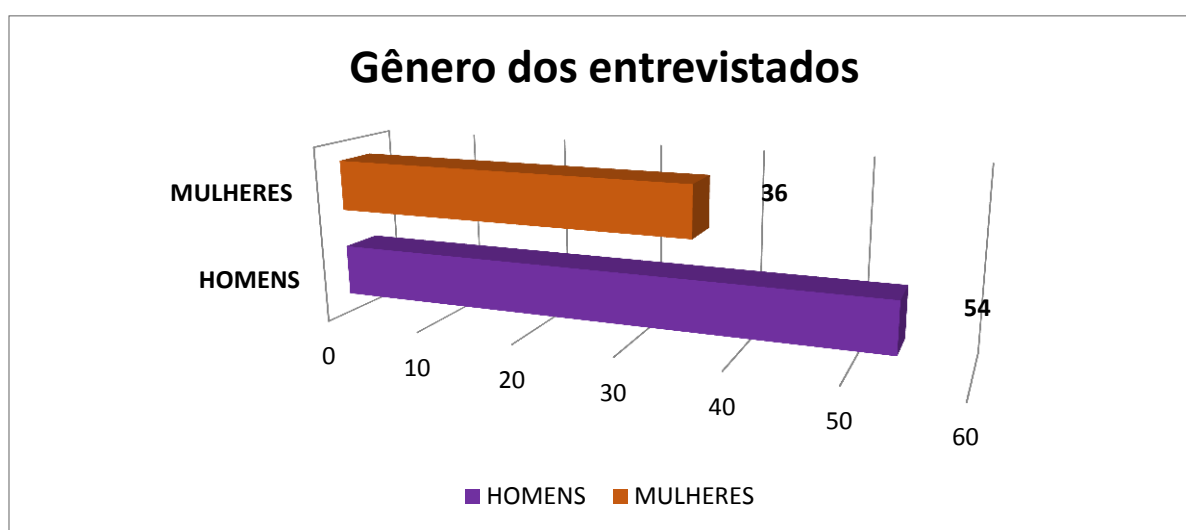


Gráfico 6 – Gênero dos entrevistados.

Fonte: Pesquisa de Campo (2018)

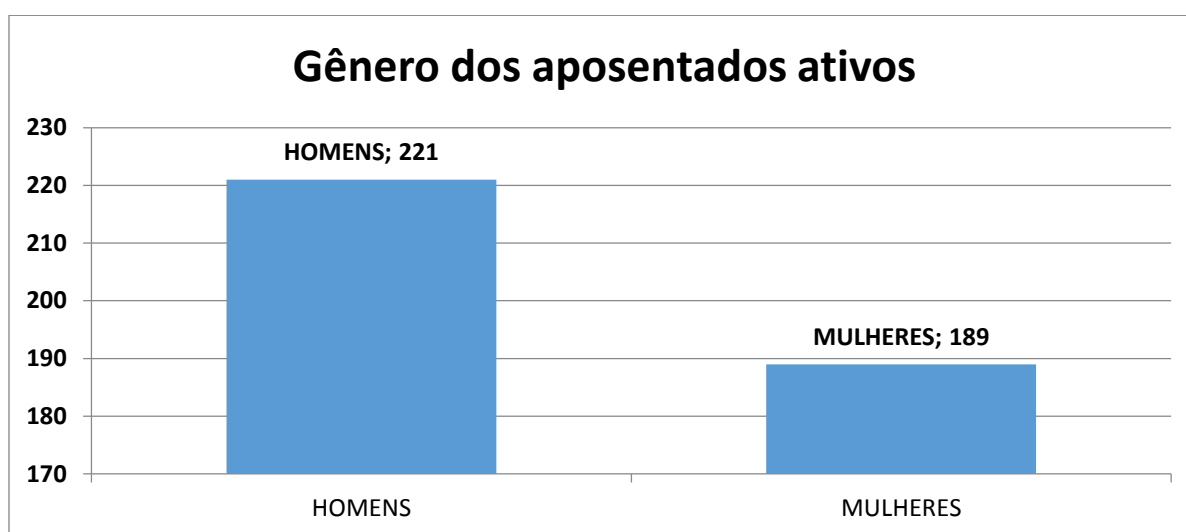


Gráfico 7 – Gênero dos aposentados ativos

Fonte: Pesquisa de Campo (2018)

5.6 Motivos de permanência na DESO

Neste tópico, será exposta a questão problemática deste trabalho de pesquisa. Esse resultado foi obtido através do questionário, em que existiram as opções de: Motivos familiares; Motivos financeiros; Não ter outra ocupação após aposentar-se; ou Outros motivos.

Através dessa coleta de dados, foi percebido que a maioria dos aposentados apenas continua em seus postos simplesmente pela questão financeira, levando em consideração que quanto mais tempo de trabalho, maior é a sua bonificação ao ser desligado. Mesmo com essa estratégia do governo, do programa de Pedido de Desligamento Voluntário – PDV, muitos deles ainda se mostram resistentes à aposentadoria, fazendo com que assim os anos se passem e enfim sejam apontados como empregados de outro tipo de aposentadoria, a compulsória. Onde, perante LC 152/2015, garante ao empregado que, atingindo essa idade, o servidor é aposentado compulsoriamente, com proventos integrais ou proporcionais, sendo presumida sua baixa capacidade para o serviço público.

Foi devido a curiosidade de entender esse mundo de aposentados ativos no mercado de trabalho, que o presente trabalho abordou no questionário, perguntas relacionadas a toda essa dinâmica diária que eles próprios vivenciam. De modo que, eles puderam expressar através de cada pergunta proposta suas respostas, e passaram de apenas objetivas para subjetiva, dando-os todo o tempo necessário para expor seus sentimentos e ou pensamentos em relação ao tema apresentado.

Portanto, para detalhar as respostas colhidas, usou-se o critério de escolher alguns dos questionários aleatoriamente, e fazer a descrição do que, de fato, alguns dos entrevistados pensam sobre o tema do trabalho elaborado e apresentado aqui. Vejamos então o primeiro aposentado, que será chamado de A.

O funcionário A informou através do questionário que seu principal motivo em continuar trabalhando após a concessão da aposentadoria, se deve ao plano de saúde que a empresa lhe oferece, não só a ele, como também a seus dependentes. O mesmo ainda fez questão de informar que o entendimento dele com relação à aposentadoria não é completo, que sabe sim, que tem alguns direitos quando resolver de desligar da empresa, mas que no momento prefere continuar com pouco

entendimento sobre tal assunto para não ter que passar a pensar como será quando de fato tiver de se afastar definitivamente.

O funcionário B relatou que está na empresa a pouco mais de 30 anos, que esse foi seu primeiro emprego de carteira assinada e que não se imaginou, ainda, aposentado de fato, pelo simples motivo de não ter ideia do que vai fazer após esse acontecimento. Disse ainda que tem um grande entendimento sobre as regras da aposentadoria e sobre seus direitos, mas que de forma alguma pretende aderir ao Programa de Desligamento Voluntário – PDV, pois o mesmo considera desvantagem total para um empregado que de certa forma não se empregará mais no mercado de trabalho, e terá que poupar o dinheiro da indenização por tempo de trabalho que o PDV oferece.

Já o funcionário C, tem como principal motivo de permanência, não só o lado financeiro, mas também os benefícios adquiridos no decorrer de 4 décadas. E ao final deixou bem claro a sua opinião com relação ao tema do trabalho abordado:

“..no meu entender, vejo que a maioria dos trabalhadores que já tenham conseguido a aposentadoria, estão trabalhando porque necessitam do dinheiro para seu sustento e de toda sua família, pois nos dias de hoje tudo se tornou mais difícil, e bem mais caro do que era há 46 anos atrás quando eu entrei aqui..” **Funcionário C**

Ainda assim, relatou que tem 66 anos de idade, que trabalha na empresa há quarenta e seis anos, e que já pensa em como vai ser sua vida após a adesão ao PDV, que vai demorar um pouco, mas que já tem ideias junto à família de como aproveitar os dias após largar o emprego de anos, e claro, fazer render essa indenização do PDV.

Nos demais questionários as respostas foram parecidas em relação às questões objetivas, os funcionários acima foram destacados devido aos seus esclarecimentos em questões, as quais não se eram necessárias tamanha descrição. Por este motivo, decidiu-se destaca-los para que assim as opiniões não só destes, mas de todos os demais trabalhadores, sejam ouvidas. Diante disso,

abaixo estará o gráfico representando os motivos de permanência no serviço públicos da amostra pesquisada.

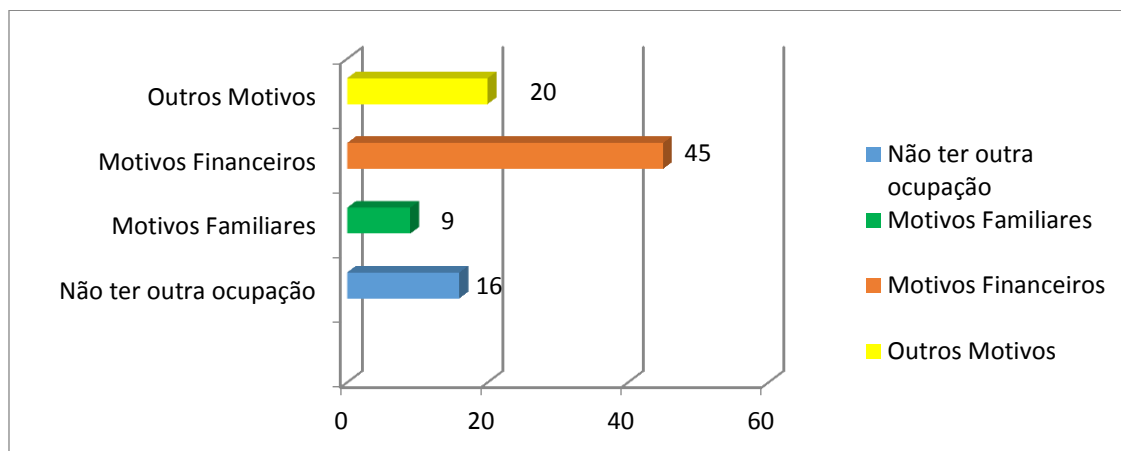


Gráfico 8 – Motivos de permanência.

Fonte: Pesquisa de Campo (2018)

5.7 Análise Comparativa dos resultados com os estudos sobre o tema

Diante dos estudos encontrados para enriquecimento deste trabalho, foi observado que contribuíram para que a análise deste estudo fosse positiva, uma vez que, todos eles tinham como alvo o bem estar dos funcionários aposentados, o direito em benefícios dos mesmos, o interesse em saber por que os mesmos continuam ativos, e também por incentivarem a preparação para aposentadoria.

O estudo de Anne Silva e Diogo Hehal (2017) foi de certa forma, o mais próximo do trabalho feito por a autora, pois tinha como finalidade a compreensão da aposentadoria voltada para uma instituição pública em Pernambuco, onde se constatou que alguns aposentados veem a permanência no seu trabalho como uma forma de salário mensal e demais benefícios. Já o estudo de Nathan Engel (2017), seu foco estava voltado para as reflexões sobre a aposentadoria compulsória do setor público, e buscou assim, mostrar que aposentar-se com proventos proporcionais ao tempo de contribuição é um direito assegurado dos servidores públicos.

Na pesquisa de Débora Campo (2017), foi apontado à preparação para aposentadoria a trabalhadores participantes de um programa de pós-carreira, onde resultou em confirmação que a aposentadoria em si é um evento de vida, mas que pode sim constituir-se em um evento crítico na trajetória profissional dos indivíduos. Ainda foi citado a pesquisa de Rosemeri Muller (2016), onde de fato foi mostrado o tamanho do impacto da aposentadoria na vida de um sujeito, tornando o estudo bem interessante pois concluiu que os sujeitos passam por diversas fases de transformação ao longo da vida, mas quando chega a fase de aposentação a transformação torna-se física, psicológica ou socialmente no decorrer de sua vida, fazendo com que o encerramento da vida profissional passe a ser dita como uma escolha e ou imposição.

E por fim no estudo de Marcela Castro (2016), que trouxe a ausência de contrapartida do INSS ao aposentado contribuinte, onde foram analisadas as opções as quais o sujeito possui com relação a pleitear uma primeira aposentação ou buscar uma anulação deste e buscar uma segunda aproveitando todas as contribuições pós-aposentadoria. Com isso esse estudo chegou a conclusão que mesmo com a extinção da tese de desaposestação, que poderia trazer justiça aos aposentados que continuam na ativa em seus cargos, existe sim, uma esperança sobre a volta do pecúlio ou na desobrigatoriedade futura de que contribuição social à esses aposentados, tendo em vista a ausência da contrapartida do Estado a esses cidadãos.

Foi com base em todos os estudos citado acima, que o atual trabalho conseguiu, de forma sucinta abordar um pouco de cada tema encontrado para esta análise final, e com isso evidenciou que , de fato, os aposentados necessitam sim de programa de preparação para aposentadoria, que sofrem com esse impacto no decorrer da vida profissional. E que os mesmo precisam de mais atenção em relação a saúde psicológica, pois pode acarretar em um não aceitação a esse novo mundo pós-aposentadoria, além dos detalhamentos encontrado no decorrer dos estudos onde mostraram que não é somente o lado financeiro que os fazem permanecer na ativa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES

Neste capítulo são trazidas as principais considerações sobre a pesquisa e ainda, apresentadas as sugestões e limitações do estudo.

6.1 Considerações finais

A Seguridade, através da aposentadoria, tem como obrigação proporcionar o benefício e garantir a seus aposentados um meio de sobrevivência, não podendo assim apresentar nenhum tipo de prejuízo ou desconforto aos seus beneficiários.

Mediante a pesquisa realizada no desenvolvimento deste trabalho, ficou evidente que não é só o medo do envelhecimento que assombra a população a partir dos 50 anos de idade, isso por ser a fase na qual se começa a pensar na aposentadoria, na maioria das vezes, mas também pelo sentimento de não estar mais dentro do quadro funcional das empresas, de não poder mais fazer o que de fato gosta, ou até mesmo de não poder mais ajudar nas despesas, isso porque em diversas empresas opta-se por escolher pessoas com menos de 50 anos. E através dessas diretrizes foi investigado, com base nos objetivos traçados no decorrer do trabalho, o perfil sociofuncional dos pesquisados, a quantidade de servidores aposentados e a identificação dos motivos que os fazem permanecerem na organização.

Sendo assim, o primeiro objetivo foi alcançado, diante de uma população de 410 funcionários aposentados e ativos dentro da empresa, foi feita uma pesquisa com a amostragem de 90 pesquisados, dentre os quais o quadro de funções variou de motorista a engenheiro civil. Já sobre o quantitativo de servidores total na empresa se deu uma população de 1900 funcionários, sendo que a amostra se deu com média de 410 funcionários ativos, levando em consideração que dentro deste último total se encaixam os aposentados compulsoriamente, que já estão em fase de desligamento.

Através das informações obtidas na realização da pesquisa foi inicialmente observado que para muitos, a palavra aposentadoria reflete um significado ruim, sendo ligada a velhice, inutilidade, exclusão do mercado de trabalho, e até mesmo é

a proximidade da morte. Esse pensamento não é somente vindo de idosos, mas sim de muitos que ainda não chegaram nem aos 50 anos de idade, e já começam a imaginar como serão suas vidas após o momento de total aposentação.

De acordo com Costa (2010) a qualidade de vida na velhice está associada, portanto, à independência e/ou dependência, facilitando a compreensão de que ela é prejudicada ou beneficiada pelo estado de saúde, tanto físico e orgânico, quanto mental e social. Da mesma forma, as questões econômicas, e o meio em que o idoso vive e interage, influenciarão positiva ou negativamente sobre o seu modo de viver.

Com isso tem-se que a chegada da aposentadoria representa pontos positivos e negativo na organização da vida de cada indivíduo, trazendo-lhe problemas em relação à saúde mental e física, ocasionando assim uma grande redução da qualidade de vida de cada um. Ainda diante da pesquisa realizada e com base nos estudos apresentados como complemento para o atual trabalho, em O estado da arte, foi percebido que na atualidade o crescimento da população idosa está avançando a cada ano e que estes estão ativos em seus empregos, mas que representam uma camada desamparada, especialmente os que no decorrer do tempo se aposentam como trabalhador assalariado, que ao se aposentar, precisam melhorar o seu bem-estar, mas ao invés disso torna-se um castigo.

Ainda sobre os autores do estado da arte foi vistos alguns temas como: Resiliência e preparação para aposentadoria; Possibilidade da aposentadoria compulsória do servidor público aos 75 anos; A ausência de contrapartida do INSS ao aposentado contribuinte, e por fim Compreendendo a aposentadoria. E todos eles tiveram algo em comum: abordou-se a qualidade de vida dos aposentados, a adesão ou não do PDV, a contribuição do INSS e seus benefícios após a concessão, e a idade estimada para os que já estão na aposentadoria compulsória.

Portanto, com base na reflexão pretendida neste texto, e através dos resultados encontrados no questionamento exposto na situação problemática deste trabalho, conclui-se que não é apenas o motivo financeiro que assombram a população idosa, e em especial os servidores públicos aposentados que é o principal foco deste trabalho. Diante da análise de dados pôde ser observado que 30% dos pesquisados têm como principal motivo de permanência em cargos públicos, o plano

de saúde que lhes é oferecido e a seus dependentes, pois os mesmo sabem que após o desligamento da empresa isso será encerrado.

Por fim, eles veem a permanência como uma necessidade pessoal e familiar, até que consigam outra maneira de terem um lucro fixo para manter suas despesas após o desligamento, neste caso, a aposentação definitiva.

6.2 Sugestões para empresa

De acordo com a análise comparativa dos resultados encontrados para realização deste trabalho, é de suma importância salientar que a empresa precisa proporcionar a esses sujeitos, que de fato foi o publico alvo da pesquisa, uma preparação para tamanha fase que iniciará em suas vidas. Fazendo com que os mesmo sintam-se mais acolhidos à empresa e mais confiante em relação as suas decisões e maneira de viver após aposentarem-se de fato, se tornando capazes de não se entregar ao comodismo, a sensação de inutilidade, ou a tristeza, e sim aprender algo novo para chegarem a frustração de não serem mais incluídos no mercado de trabalho.

Além de realizar palestras mensalmente ou a cada “X” meses com o intuito de conscientizar os sujeitos que já estão em status de pré-aposentados de como ter uma ideia dos seus dias posteriores à saída definitiva da empresa; orientar os mesmo em buscar alguma atividade para se mantiver ativos física e psicologicamente; Proporcionar oficinas de cursos básicos de artesanatos, costura, atividades físicas, e demais alternativas para que os mesmo se identifiquem com alguma atividade a já ser praticada para costume futuros pós aposentação.

6.3 Sugestões para trabalhos futuros

A sugestão para os trabalhos vindouros poderá ser pesquisada casos de doenças relacionadas à permanência pós-aposentação dentro de empresas estatais no setor público. Tendo em vista os motivos que os fazem continuarem trabalhando após esse momento. Pois é evidente que o trabalho precisa adaptar-se ao ambiente de trabalho para ter uma boa produtividade e qualidade de vida fora da empresa.

6.4 Limitações do estudo

Várias foram às dificuldades para finalização deste trabalho, a primeira delas foi quando as outras empresas, que fariam parte da análise, não aceitaram o ofício requerendo a oportunidade de fazer tal levantamento diante de seus funcionários, buscando assim um comparativo de empresas estatais com relação a aposentados permanentes em seus postos de trabalhos, mediante aposentadoria concedida pelo INSS.

Outra limitação se deu com a demora em conseguir aplicar os questionários com o público alvo, pois acarretou que maior parte deles estava em férias, ou licença prêmio. Resultando assim numa evasão de aposentados no quadro geral da empresa dentro do mês escolhido para aplicação. A última limitação se deu em relação a dificuldade de retorno dos questionários respondidos pelos funcionários no prazo estimado.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Edmir Netto de. **Curso de direito administrativo**. São Paulo: Saraiva 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9796>. Acesso em 22 dez. 2016.

Aposentadoria Espontânea. Disponível em: <<http://advferreiraleite.com/publicacoes/aposentadoria-espontanea-do-servidor-publico>>. Acesso em 20 de abr. 2016.

Aposentadoria. Que Conceito. São Paulo. Disponível em: <<http://queconceito.com.br/aposentadoria>>. Acesso em: 04 jan. 2018

BARBOSA, Ângelo Augusto Soares. **As regras da nova aposentadoria**. *Revista Jus Navegando*, Teresina, ano 20, n. 4385, 4 jul.2015. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/40457>>. Acesso em 16 mar. 2017.

BERGUE, S.T. **Gestão Estratégica de Pessoas no Setor Público**. São Paulo: Atlas, 2014. Acesso em 30 de mar. 2018.

BESSA, Emanuelle Dantas Saraiva. **A aposentadoria por tempo de contribuição dos servidores públicos federais**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11567>. Acesso em out 2017.

BRASIL. **Ministério da Previdência Social**. 2009. *Previdência social: reflexões e desafios*. Brasília.

BRASIL. **Ministério da Previdência Social**. 2009. *Previdência social: reflexões e desafios*. Brasília.

BRASIL. **Ministério da Previdência Social**. 2015. *Aposentadoria: novas regras de contribuição já estão em vigor*. Brasília.

CAMPOS, Débora Aparecida Moura. Resiliência e Preparação para aposentadoria: Um estudo com trabalhadores participantes de um programa pós-carreira. Publicado em agosto de 2017. Acesso em 04 de Abril de 2018.

CASTRO, Marcela Moura. **Ausência de Contrapartida do INSS ao Aposentado Contribuinte**. *Revista Científica Semana Acadêmica* em 25 jan. 2017. Disponível em< <https://semanaacademica.org.br/artigo/ausencia-de-contrapartida-do-inss-ao-aposentado-contribuinte>>. Acesso em 20 maio 2018.

CHAMON, Omar. **Direito Previdenciário: Teoria e mais de 250 questões de concursos comentadas/** Omar Chamon. – Niterói, RJ: Impetus, 2012

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

COSTA, Camila Oleiro da. **Aposentadoria e Qualidade de Vida, Programa de Pós- Graduação em Gerontologia Biomédica**. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre – 2010

COSTA, Fernando Nogueira Da. **III Reforma da Previdência Social**. 2015. Disponível em < <https://fernandonogueiracosta.wordpress.com/2015/12/12/iii-reforma-da-previdencia-social/>>. Acesso em 20 abr. 2016.

Disponível em <encurtador.com.br/jADOS> **Acesso em 14 de agosto de 2018.**

ENGEL, Nathan Benedetti. **Possibilidade da aposentadoria compulsória do servidor público aos 75 anos com base na LC n. 152/2015**. Publicado em 11 de Agosto de 2017. Acesso em 22 maio 2018.

Estado do Bem-Estar Social. Disponível em <<http://educacao.globo.com/sociologia/assunto/organizacao-social/estado-do-bem-estar-social.html>>. Acesso em 28 de abr. 2018.

F. Folha, L. **Nova Aposentadoria: significações e dificuldade no período de transição a essa nova etapa da vida**. Anais do XI Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul SC, Florianópolis (2011), pp. 1-13.

FALEIROS, Vicente de Paula. **A questão da reforma da Previdência Social no Brasil**. Disponível em <http://seer.bce.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/299/526>. Acesso em out 2015.

FILHO, José Carlos M. B. **O abono de permanência e a regra de aposentadoria do art. 3º da Emenda Constitucional Nº 47/2005**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 22 set. 2012. Disponível em <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.39468&seo=1>>. Acesso em 10 fev. 2018.

FONSECA, D. L., & FROTA, C. D. **A importância da TQM (Total Quality Management) na maximização dos processos operacionais dos arquivos da Secretaria Municipal de Educação: um estudo de caso na Prefeitura de Manaus**. Páginas a&b, 40-57, 2016.

FREUDENTHAL, S. P. **A fórmula 95/85 volta ao debate**, 2015. Disponível em <<http://atdigital.com.br/direitoprevidenciario/2015/02/a-formula-9585-volta-ao-debate>>. Acesso em 12 abr. 2015.

G1 Ribeirão e Franca. **Servidor público tem regras de aposentadoria diferentes**; 11/10/2017 07h00. Disponível em <<https://g1.globo.com/sp/ribeirao-preto->

[franca/pode-perguntar/noticia/servidor-publico-tem-regras-de-aposentadoria>.](#)

Acesso em 09 maio de 18.

Ministério Do planejamento. Disponível em <http://www.planejamento.gov.br/assuntos/relacoes-de-trabalho/noticias/servidores-aposentados-ja-podem-retornar-a-ativa>>. Publicado: 16 maio 2015 19h36, Última modificação: 16 maio /2016 19h36.

Previdência social. Perguntas frequentes. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/perguntas-frequentes/previdencia-social/>>Publicado: 01 maio 2013 13h49min Última modificação: 05 ago. 2015 08h28min

Sindicato das unidades de classe. Disponível em <http://csunidadeclassista.blogspot.com.br/2013/11/os-principios-e-objetivos-da-seguridade.html/>> Publicado em quarta-feira, 13 de nov. de 2013. Acesso em 20 de Abr. 2016.

Reforma da previdência. **Entenda o texto-base da reforma da Previdência, aprovado na comissão.** Publicado em 04/05/2017. Acesso em 14 de julho de 2018.

LEITE, F.T. **Metodologia Científica: métodos e técnicas de pesquisas (monografias, dissertações, teses e livros).** Aparecida, Sp: Ideias & Letras, 2008.

MEIRELLES, Ely Lopes. **Direito administrativo brasileiro.** 36. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo.** 33 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2007. Disponível em <http://advferreiraleite.com/publicacoes/aposentadoria-espontanea-do-servidor-publico>>. Acesso 20 de ago. de 2014.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** Petrópolis: Vozes, 2001.

MONTANA, P. J. **Administração.** 2.ed. São Paulo: Saraiva,2006.

MOURA, Demais Ricardo G. de. **A contribuição do aposentado que retorna ao trabalho. Revista Jus Navigandi,** ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9, n. 356, 28 jun. 2004. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/5411>>. Acesso em 3 abr. 2018.

MULLER, Rosemeri Maria. **O impacto da aposentadoria na vida do sujeito.** Disponível em< <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/4320>> Publicado em 26 de julho de 2017. Acesso em 23 maio 2018.

OLIVEIRA, Francisco. **Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos: fortalecimento do Estado em detrimento do aposentado/pensionista.**

PEREIRA, J.M. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2012. Acesso em 16 de Abr. de 2016

Senado. **Programa de Demissão Voluntária**. Disponível em <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/27/medida-provisoria-institui-programa-de-demissao-voluntaria-para-servidores>> . Publicado em 18 de agosto de 2017. Acesso em 28 de Maio de 2018.

Correio Braziliense. **Indenização do PDV**. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2017/07/26/internas_economia,612824/indenizacao-do-pdv-ficara-isento-de-inss-e-imposto-de-renda.shtml Publicado em 26 de julho de 2017. Acesso em 28 de Maio de 2018.

Gazeta do Povo. **Entenda o que muda na aposentadoria com o novo texto da reforma**. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/politica/republica/entenda-o-que-muda-na-aposentadoria-com-o-novo-texto-da-reforma-f0sd09d1egritl9rqxz31qalz/> . Acesso em 07 de Jan. de 2018.

Revista Jus Navigandi, **Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos**. Teresina, ano 19, n. 3974, 19 maio 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/28592>>. Acesso em 28 mar. 2016.

Sergipe previdência. **SERGIPE PREVIDÊNCIA EM NÚMEROS ANO 2016** Disponível em <<http://www.sergipeprevidencia.se.gov.br/sergipeprevidencia-em-numeros/>>. Acesso em 28 de Abr. de 2018.

SERTÃO, Alex. **Fim do abono de permanência: PEC nº 139/2015**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 20, n. 4480, 7out.2015. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/43313>>. Acesso em 16 mar. 2016.

Servidor Aposentado INSS. Revista Consultor Jurídico, em 05 de Maio de 2014. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2014-mai-05/servidor-aposentado-inss-continuar-trabalhando-servico-publico>>. Acesso em 27 ago. 2017

SILVA, A. C., & HELAL, Diogo Henrique. **Compreendendo a aposentadoria: Um estudo de caso em uma instituição pública do Estado de Pernambuco**. Publicado em setembro 2017. Acesso em 23 maio 2018.

SILVA, José Maria da; SILVEIRA, Emerson Sena da Apresentação de trabalhos acadêmicos: normas e técnicas. 4. ed. Juiz de Fora: Templo, 2005.

TURA, Marco Antônio Ribeiro. **Aposentadoria compulsória de empregados públicos** Revista Jus Navegando, Teresina, ano 19, n. 3846, 11jan.2014. Disponível em<<https://jus.com.br/artigos/26374>>. Acesso em 16 mar. 2016.



I. APÊNDICE A - ROTEIRO PARA ENTREVISTA

Por meio deste documento, venho pedir a colaboração de vocês empregados que se encaixam nos quadros de aposentadoria que condiz o meu TCC, para responder uma entrevista semiestruturada, que faz parte da pesquisa para TCC - Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade Federal de Sergipe, da acadêmica **Thaisline dos Santos Soares** sob a orientação da Professora Maria Tereza Gomes Lins, e também do professor Napoleão Queiroz, meu orientador desde o início.

Pesquisa essa, que tem como objetivo, **relatar o motivo real que leva os aposentados permanecerem em seus postos de trabalho mesmo após a concessão da aposentadoria através do Regime Geral da Previdência Social – RGPS.**

As informações obtidas por meio desta pesquisa serão divulgadas em forma de trabalho do curso de graduação, garantindo o anonimato dos entrevistados, respeitadas a diretriz ética da pesquisa científica.



II. APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO

1. Qual seu cargo e/ou função na DESO?

2. Qual seu grau de escolaridade?

- ☐ fundamental incompleto ☐ fundamental completo ☐ médio incompleto
☐ médio completo ☐ superior incompleto ☐ superior completo
☐ especialização ou pós-graduação

3- Qual a sua idade?

☐ 40 A 60

☐ 60 A 80

4 - Qual o tempo de permanência de trabalho na DESO?

☐ Menos de 10 anos ☐ De 10 a 20 anos ☐ 20 anos ou mais

5- E o tempo de permanência de trabalho no Serviço Público?

☐ Menos de 10 anos ☐ De 10 a 20 anos ☐ 20 anos ou mais

6- Você pensa em se desligar da empresa através do Programa de Desligamento Voluntário(PDV)?

☐ SIM

☐ NÃO

7- Como você considera as vantagens desse programa de aposentadoria?

☐ VANTAGEM TOTAL PARA AMBOS OS LADOS (EMPRESA/EMPREGADO)

☐ DESVANTAGEM TOTAL

8- Quais os motivos que te fizeram optar por continuar trabalhando mesmo após a aposentadoria ter sido concedida pelo regime da previdência?

☐ Não ter outra ocupação após se afastar do emprego de anos.

☐ Motivo Familiar ☐ Motivo Financeiro ☐ Outros motivos.

Qual(is)? _____

9 - Quando realmente decidir se aposentar, já imaginou como será seus dias?

☐ Vai se sentir mais livre

☐ Terá mais tempo para descanso.

☐ Irá ficar ocioso por não ter o costume de passar tanto tempo sem uma ocupação.

☐ Outros. Qual (is)? _____

10 – E por fim, você entende sobre o significado de Aposentadoria?

☐ Nenhum entendimento

☐ Pouco entendimento

☐ Total entendimento

ANEXO A: ORGANOGRAMA DA EMPRESA